Prolog :
Muhammad Khoironi ZA

Langkah Sukses

KADERISASI

PANDUAN DAN MATERI KADERISASI IPNU DAN IPPNU

Disusun Oleh :
Rekan Nur Faizin, Dkk

DEPARTEMEN KADERISASI
PC. IPNU DAN IPPNU KABUPATEN JEPARA
JAWA TENGAH - INDONESIA

Enha Grafika
Jepara - Jawa Tengah

Langkah Sukses Kaderisasi

Panduan dan Materi Kaderisasi IPNU dan IPPNU

Tim Penyusun :

Nur Faizin, ZA.
Muhammad Siddiq
Zainal Muttaqien
Nur Faqidiyah
Nur Maunah

Lay Out & Desain Cover :

Nur Faizin, ZA.

Penerbit :

Departemen Kaderisasi Pimpinan Cabang
Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama
Ikatan pelajar Putri Nahdlatul Ulama
Kabupaten Jepara

Alamat :

Gedung NU Kabupaten Jepara Lantai 1, Jl. Pemuda No. 51. Jepara
Jawa Tengah, Kode Pos 59412
Alamat Email :
ipnuippnujepara@gmail.com

PROLOG

Sejak kelahirannya pada 24 Februari 1954, Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) ditakdirkan hadir sebagai organisasi dengan dua dimensi, yaitu dimensi sebagai organisasi kader NU di satu sisi, dan dimensi sebagai organ gerakan pelajar di sisi lain. Dalam dimensi yang pertama, IPNU mengemban mandat untuk melakukan kaderisasi NU pada segmen pelajar dan santri. Sedangkan pada dimensi kedua, IPNU mengemban mandat untuk menggerakkan pelajar agar sadar dan kritis terhadap berbagai persoalan yang dihadapi serta melakukan berbagai upaya mengadvokasi pelajar dalam berbagai dimensinya. Tentu keduanya tidak bisa dipisahkan dan saling terkait satu satu sama lain.

Segmen pelajar dipilih bukan tanpa alasan. Hampir dipastikan, semua orang sepakat bahwa pelajar adalah tumpuan masa depan sebuah bangsa. Mereka merupakan komponen penting dalam setiap perubahan. Hal ini terekam rapi dalam sejarah Indonesia. Revolusi Indonesia, misalnya, dipelopori pertama kali oleh pelajar; sampai reformasi, bergulir tidak lepas dari gerakan kaum terpelajar. Tentu kita tidak ingin peran itu berhenti. Agar peran yang dimainkannya terus berkesinambungan, maka para pelajar saat ini pun mesti diorganisir. Untuk mengorganisir pelajar, di samping dibutuhkan teknik dan skill pengorganisasian pelajar yang lebih fundamental adalah pembangunan kapasitas pelajar dalam kepemimpinan atau dalam bahaa kerennya *capacity building on leadership*.

Pelajar –minjem istilahnya Fukuyama- adalah *sosial capital* (modal sosial) dalam sebuah masyarakat. Pelajar menempati kelas sosial menengah dalam struktur masyarakat. Dengan bekal keilmuan dan kemampuan akademiknya, pelajar menjadi aset masyarakat untuk menyiapkan generasi masa depan.

Dan, ini sekadar catatan, keberhasilannya tidak selalu tampak hari ini, tapi 10 bahkan 20 tahun yang akan datang.

Singkatnya, pelajar adalah pemimpin masa depan, karena itu ia mesti dibekali juga dengan ketrampilan kepemimpinan yang memadai sejak dini. Ini menjadi penting agar kekhawatiran Max Skiller *"Sebuah abad besar telah lahir, tapi ia menemukan generasi yang kerdil"* tidak terjadi.

Dalam kerangka ini, agenda kaderisasi menjadi "titik tempur" utama. IPNU dituntut untuk dapat melahirkan kader-kader yang tidak hanya tangguh secara intelektual dan memiliki keunggulan akhlaq serta terampil berorganisasi, melainkan juga siap tempur di medan peradaban yang makin kompleks. Dengan kata lain, kaderisasi IPNU adalah upaya untuk mencetak calon-calon pemimpin masa depan yang memiliki kapasitas kepemimpinan yang tinggi dan memiliki keberpihakan dan militansi, berkarakter serta kritis terhadap berbagai persoalan dan perkembangan sosial yang dihadapi. Dengan kaderisasi, maka proses meritokrasi dalam organisasi akan terwujud, sehingga kader organisasi yang muncul benar-benar berkualitas karena mengikuti prosedur kaderisasi yang ditetapkan dan memahami kebutuhan kader dan organisasi dengan baik.

Kebutuhan ini jelas semakin mendesak saat kita dihadapkan pada berbagai problem baik yang secara langsung menyangkut pelajar, maupun problem sosial lain yang mesti direspon dan hadapi oleh komunitas pelajar secara kolektif. Kolektivitas itu hanya bisa diwujudkan jika ada kepemimpinan. Di sinilah kepeminmpinan dibutuhkan untuk mengorganisir pelajar. Jadi, kepemiminan dalam konteks pelajar bisa bermakna ganda, *pertama*, sebagai wadah pembelajaran kepemimpinan; dan yang *kedua* sebagai instrumen untuk mengorganisir pelajar saat ini. Tentu dua sisi itu tak dapat dipisahkan.

Untuk melaksanakan proses kaderisasi itu maka PC. IPNU bersama IPPNU Kabupaten Jepara berikhtiyar menyusun buku panduan kaderisasi "Langkah Sukses Kaderisasi" dengan harapan buku ini mampu meenjadi pedoman/acuan dalam pelaksanaan kaderisasi di semua tingkatan.

Terima kasih kepada tim penyusun buku ini semoga bisa bermanfaat untuk pelajar dan santri Jepara bahkan se Nusantara Amin.

Jepara, 24 Februari 2016
Ketua PC. IPNU Jepara

Muhammad Khoironi, ZA

PENGANTAR EDITOR

Harus diakui bahwa sampai saat ini kaderisasi NU, terutama di level lokal, masih cukup rapuh. Kerapuhan ini salah satunya tampak dari rendahnya skill organisasi dan kapasitas intelektual kader NU dalam melaksanakan program dan tugas kepelajarannya. Persoalan ini berimplikasi serius pada kurang produktifnya IPNU IPPNU sebagai organisasi pelajar dalam mengawal agenda-agenda kepelajaran dan pengelolaan kader bawah. Pembacaan dan pemetaan masalah kaderisasi merupakan hal yang pelik yang tidak bisa dipotong hanya dengan ”asumsi – asumsi “ melainkan harus dengan pembacaan yang jernih terhadap kebutuhan di tingkat basis.

Alam bawah sadar kader muda NU (baca IPNU IPPNU) harus segera terdeteksi. Dengan kata lain kita harus segera mencari formula dan pintu masuk yang pas untuk melakukan internalisasi nilai dan doktrinasi terhadap mereka. Memberikan pemahaman atas realitas NU dan bangsa adalah sesuatu yang tidak mudah dilakukan kalau ternyata apa yang kita lakukan dan kita berikan kepada mereka justru tidak sambung dengan alam bawah sadar kader.

Berulang kali IPNU IPPNU melakukan pembacaan atas realitas kader, bahkan kurikulum kaderisasi juga sudah dibongkar dan diperbaiki. Namun sepertinya belum mampu menjawab persoalan mendasar di IPNU IPPNU. Hal ini antara lain dikarenakan tidak ada segmentasi garapan yang jelas di IPNU. Dapat kita bayangkan dalam sebuah session kaderisasi tingkat awal (baca MAKESTA), disana ada peserta yang baru kelas 1 SLTP dan disebelahnya ada yang sudah kuliah semester 5. Sungguh sulit menyamakan persepsi mereka. Kelihatannya hal ini hanya masalah teknis, akan tetapi lebih dari itu sebenarnya harus dicarikan solusi yang tepat untuk hal ini.

Konsep kaderisasi formal, non formal maupun informal secara koheren juga belum terumuskan secara baik. Pengalaman menunjukkan terdapat reduksi besar - besaran terhadap kaderisasi yang pernah dirumuskan oleh IPNU IPPNU. Kaderisasi paling rutin hanyalah MAKESTA, yang bahkan masih dipadatkan sedemikian rupa hingga hanya dua hari. Kalaupun ada yang sampai tiga hari, itupun tidak pasti tiap ranting mampu mengadakan setiap tahun. Hal ini berakibat pada lambannya kaderisasi di IPNU. Sehingga tidak jarang kita temukan penurunan standar persyaratan bagi calon ketua / pengurus pada forum permusyawaratan di semua tingkatan kepengurusan. MAKESTA yang harusnya dilaksanakan di ranting dan ditangani oleh PAC masih harus dilaksanakan di tingkat Cabang dan harus ditangani oleh PW.

Kaderisasi juga belum tuntas memperbincangkan konstruksi sosiologis dan antropologis setiap jenjang pendidikan formal. Sehingga berpengaruh mulai dari kurikulum hingga metodologi. Dari beberapa hal di atas tidaklah heran jika banyak kita temukan alumni MAKESTA atau LAKMUD yang hilang ditelan bumi.

Hal tersebut masih diperparah dengan fakta bahwa tidak semua cabang melakukan kaderisasi secara runut. Hanya ada beberapa Cabang yang rutin mengadakan kaderisasi sampai tingkat LAKUT. Tak sedikit Cabang yang hanya bisa mengadakan sampai tingkat LAKMUD, atau bahkan hanya MAKESTA. Kondisi ini hanya menjadikan rekayasa pengkaderan tidak berjalan secara komprehensif dan berjalan terputus - putus.

Belum lagi persoalan konstruksi materi kaderisasi yang belum mampu membuat kader muda NU ini (baca IPNU IPPNU) berani membusungkan dada menyandang nama besar IPNU IPPNU dan merasa memiliki terhadap NU. Sehingga hampir selalu kader yang mampu membusungkan dada adalah kader yang pernah atau melakukan dan menimba ilmu lewat kaderisasi (baik formal atau tidak) pada Organ gerak lain.

Oleh karena itu, kader IPNU IPPNU harus diberi pemahaman atas sejarah NU dalam konteks Nasional dan global dengan berpijak pada sejarah yang disusun oleh “Kita”; memberikan

pemahaman terhadap kader IPNU IPPNU mengenai narasi besar kaderisasi Nahdlatul Ulama; Melakukan pembacaan atas kaderisasi IPNU di semua tingkatan; Membongkar dan merekonstruksi system kaderisasi IPNU IPPNU; sehingga bisa Merumuskan Format, Konsep dan teknis kaderisasi IPNU IPPNU untuk dijadikan acuan standar kaderisasi.

Belum tuntasnya problem kaderisasi di tubuh IPNU IPPNU merupakan buah dari ketidakjelasan jenis kelamin IPNU itu sendiri. Argumentasi yang selama ini (pasca Kongres Surabaya 2003) bahwa pemaknaan pelajar tidak harus pelajar secara Formal yang duduk di bangku sekolah, melainkan "usia – usia pelajar / belajar" terbukti belum mampu menjadi kekuatan yang dahsyat bagi sistem kaderisasi di IPNU IPPNU maupun NU sendiri. Hal ini bisa dibuktikan di tingkatan Cabang, PAC dan Ranting yang merupakan basis utama organisasi ini. Seabreg persoalan yang muncul terkait pelaksanaan sistem kaderisasi.

Kita sadari bahwa membicarakan kaderisasi merupakan hal yang membutuhkan waktu tidak sedikit. Proses yang akan kita lewati masih panjang. Yang jelas, kita jangan pernah berkeluh-kesah terus, dan jangan pernah saling menyalahkan antara satu dengan yang lain. Dalam rangka penataan ke depan perlu adanya upaya khusus untuk membicarakan kebijakan yang mengakomodir seluruh kader di bawah.

Nah buku "Langkah Sukses Kaderisasi" yang berisi tentang Pedoman kaderisasi IPNU IPPNU sebagai sebuah panduan teknis dan dilengkapi dengan Materi pelatihan MAKESTA dan LAKMUD yang ada ini merupakan salah satu ikhtiar struktural PC. IPNU IPPNU Kabupaten Jepara untuk memperbaiki sistem kaderisasi IPNU IPPNU yang selama ini dijalankan. Buku ini disusun atas sumbangsih dan kontribusi seluruh tim Kaderisasi PC. IPNU IPPNU Kabupaten Jepara yang diolah berdasarkan rumusan–rumusan dan rekomendasi dari beberapa kali pertemuan dan diskusi baik secara kelembagaan maupun yang melibatkan para alumni.

Pedoman Kaderisasi di PC. IPNU IPPNU Kabupaten Jepara ini diterbitkan sebagai upaya penyempurnaan rumusan pada periode

sebelumnya setelah terlebih dahulu dilakukan penyesuaian dengan perkembangan pengetahuan dan situasi kondisi terkini berdasarkan pedoman kaderisasi yang diterbitkan oleh PP. IPNU IPPNU.

Akhirnya, buku ini tidak akan pernah menghasilkan apa – apa tanpa komitmen, kesungguhan dan kesinambungan kita semua serta para kader di seluruh lapisan dan jenjang baik di tingkat Ranting, Komisariat, Pimpinan Anak Cabang se kabupaten Jepara untuk mengaplikasikan isi buku ini secara utuh dan menyeluruh. Semoga ikhtiar ini dapat bermanfaat bagi kemajuan dan kejayaan pelajar Nahdlatul Ulama di masa yang akan datang, amin.

Jepara, 24 Pebruari 2016

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

LANGKAH SUKSES KADERISASI

A. Pendahuluan

Berdasarkan dari hasil-hasil Kongres IPNU XV di Pondok Gede (Juli 2006), mengenai perlunya ada upaya revolusi secara sistematis dalam tubuh pengkaderan IPNU. Serta dengan melihat hasil rumusan pada Workshop Pengkaderan PP IPNU di Indramayu (Maret 2007) dan Rakernas bidang pengkaderan IPNU di Samarinda (Agustus 2007). Maka, perubahan dan penataan kembali pola kaderisasi dalam tubuh IPNU dianggap sangat perlu.

Mengingat sesuai dengan apa yang menjadi amanah perjuangan PBNU dalam konteks kekinian, yakni perlunya antisipasi dan kewaspadaan dari kalangan NU terhadap bahaya-bahaya dari gempuran dua kekuatan besar yang saat ini sudah mengepung kehidupan masyarakat kita. Yakni, Globalisasi sebagai tantangan awal dalam perubahan zaman dan Gerakan Islam Transnasional dengan term Islam yang secara langsung maupun tidak langsung berupaya menggerus tradisi dan nilai-nilai ke-Islam-an NU.

Dua tantangan tersebut mau tidak mau harus dihadapi dan disikapi oleh NU secara arif dan progressif. NU harus mampu muncul sebagai maenstream alternatif bagi kedua maenstream global tersebut. Dan hal itu dapat dilakukan NU apabila NU dan seluruh perangkatnya mampu bahu-membahu merapatkan barisan dan menciptakan suatu solusi kehidupan yang sesuai dengan nilai-nilai luhur Islam Aswaja yang Rahmatan lil 'alamiin.

IPNU sebagai bagian dari Keluarga Besar NU, menjadi suatu keharusan untuk menapaki apa yang menjadi garis perjuangan NU tersebut. Di sinilah titik letak strategis IPNU sebagai supplier utama pencetak kader-kader muda NU untuk konteks kini dan di masa yang akan datang. Dan pada posisi ini pula IPNU sebagai representasi dari kaum muda dan pelajar NU mendapat porsi yang cukup berat dalam mengawal perjuangan NU tersebut. Hal ini

disebabkan karena basis massa IPNU adalah remaja dan pelajar yang relatif masih sangat muda dan sangat rentan dengan pengaruh-pengaruh globalisasi dan gerakan-gerakan Islam baru.

Atas dasar faktor tersebut, maka Tim Pengkaderan Nasional PP IPNU merasa harus sesegera mungkin melakukan perumusan dan penyusunan konsep mengenai pola pengkaderan IPNU yang menyesuaikan dengan kondisi dan tantangan-tantangan baru yang selalu berubah sesuai dengan perkembangan zaman. IPNU sebagai organisasi kader harus selalu mampu menempatkan dirinya dengan menyesuaikan kebutuhan zamannya. Setiap generasi pasti akan mempunyai masanya. Begitu pula IPNU, yang dalam setiap periode kepengurusannya selalu mempunyai corak atau karakteristik tersendiri yang terus menyesuaikan dengan kondisi zaman.

Dalam buku inilah Tim Pengkaderan PP IPNU bermaksud memberikan sedikit panduan mengenai pola pengkaderan IPNU, yang merupakan hasil dari perumusan Tim Pengkaderan setelah melalui berbagai proses penggodogan yang dilakukan baik oleh PP IPNU maupun rekan-rekan dibeberapa PW dan PC.

B. Orientasi Pengkaderan IPNU

Setelah menganalisa tantangan dan problema yang ada dalam tubuh pengkaderan IPNU. Dengan mempertimbangkan masukan-masukan yang ada, baik dari kader, PC, PW, maupun dari PBNU, maka orientasi pengkaderan IPNU adalah menekankan pada tiga aspek yang menjadi prioritas orientasi pengkaderan IPNU. Ketiga aspek itu adalah :

1. IPNU kembali ke sekolah. IPNU kembali ke sekolah merupakan bagian dari penegasan implementasi perubahan nama IPNU dari ”putra” ke ”pelajar”. Diharapkan bahwa dengan adanya upaya yang maksimal mengembalikan IPNU ke sekolah, bisa menjadi pemicu dari perubahan gerak IPNU pada tingkatan pelajar. Aspek ini diharapkan bukan hanya pada sekolah-sekolah yang berbasiskan Ma’arif atau NU saja, tetapi lebih luas dan umum yakni sekolah-sekolah negeri atau sekolah favorit (unggulan) yang ada di masing-masing daerah.

2. IPNU kembali ke pesantren. Merupakan bagian dari upaya merangkul kembali potensi kader-kader yang berbasis santri pesantren. Hal ini sesuai dengan aras perjuangan pada saat IPNU didirikan pertamakali pada tahun 1954, di mana IPNU didirikan sebagai bagian dari kepentingan untuk mewadahi organisasi santri-santri di pesantren.
3. IPNU kembali ke Masjid dan Musholla. Hal ini dilandasi pada konsepsi pengabdian IPNU pada masyarakat. Melalui upaya mengembalikan IPNU ke masjid atau musholla ini diharapkan bahwa kader-kader IPNU mampu menjadi kader yang mengawal ruh-ruh tradisi Islam dan moralitas masyarakat.

Ketiga orientasi tersebut diharapkan mampu membawa IPNU sebagai garda terdepan dalam pelestarian nilai-nilai Islam Ahlussunah wal Jamaah di tengah-tengah pertarungan ideologi-ideologi besar yang semakin membingungkan masyarakat

TAHAPAN PENGKADERAN

TAHAP I : PRA PENGKADERAN

A. Pembentukan Elemen Pokok Pengkaderan Dalam Setiap Prosesi Pengkaderan

1. **Kepanitian**

   Bertugas sebagai pelaksana teknis dan organiser dalam setiap prosesi pengkaderan.

2. **Fasilitator**

   Bertugas sebagai penanggungjawab optimalisasi forum, proses acara atau tahapan materi dalam prosesi pengkaderan, kesesuain materi dan pemateri. Pendalaman pemahaman kader terhadap materi-materi pengkaderan IPNU IPPNU.

3. **Pemateri**

   Bertugas memberikan materi-materi yang sesuai dengan acuan penyampaian dan kisi-kisi materi pengkaderan IPNU IPPNU.

4. **CBP**

   Bertugas sebagai penggembleng mental, disiplin, emosi, dan psikomotorik peserta di luar forum dalam setiap prosesi pengkaderan.

B. Perumusan Orientasi Pengkaderan

1. **Analisa dan Pembacaan**

   Sebagai alat untuk memahami dan menganalisa kebutuhan calon kader, psikologi calon kader, orientasi kader, antropologi calon kader dan kebutuhan organisasi dalam mencetak kader.

2. **Proses Produksi Kader**

Sebagai medium untuk mencetak kader-kader yang sesuai dengan kebutuhan dan analisa kader. Ex : proses produksi calon kader yang mempunyai background santri dengan calon kader yang mempunyai background umum harus berbeda pola produksinya.

3. **Pengawalan dan Distribusi Kader**

Merupakan jenjang akhir pasca produksi kader. Pengawalan dan distribusi kader sebagai bagian dari RTL dan follow up dari produksi kader. Pemberian porsi-porsi kegiatan dan memberdayakan potensi kader seluas-luasnya.

TAHAP II : PENGKADERAN

A. Pengkaderan Formal

1. **Makesta (Masa Kesetiaan Anggota)**

Merupakan rekruitmen awal calon-calon kader yang kemudian dibaiat menjadi kader-kader baru IPNU.

2. **Lakmud (Latihan Kader Muda)**

Merupakan tahap pengkaderan yang lebih tinggi bagi kader-kader IPNU yang telah atau pernah mengikuti Makesta.

3. **Lakut (Latihan Kader Utama)**

Merupakan jenjang pengkaderan yang lebih tinggi. Hanya diperuntukkan bagi kader-kader yang telah mengikuti Makesta dan Lakmud.

4. **Latfas (Latihan Fasilitator)**

Merupakan jenjang pengkaderan yang dikhususkan pada upaya mencetak fasilitator dan pelatih yang handal. Pesertanya dutamakan pengurus IPNU aktif yang telah mengikuti jenjang Makesta, Lakmud dan Lakut.

B. Pengkaderan Non Formal dan Informal

Pengkaderan non formal atau informal merupakan bentuk dari penguatan skill kader pasca melalui tahapan pengkaderan

formal. Pengkaderan non formal atau informal menekankan pada skill dan pengembangan potensi kader. Bentuk pengkaderannya tersebut seperti contoh di bawah ini :

1. Pelatihan Jurnalistik
2. Pelatihan Advokasi dan HAM
3. Pelatihan Dakwah
4. Pelatihan Pluralisme
5. Pelatihan Seni dan Sastra
6. Pelatihan Bahasa
7. Bimbingan Belajar
8. Pelatihan Kewirausahaan
9. Dan lain sebagainya

TAHAP III : PASCA PENGKADERAN

A. Strategi Perawatan Kader

1. Untuk menjamin keberlangsungan kaderisasi dan menjaga militansi kader serta mengembangkan dan menatapkan potensi keder, setiap tingkatan kepengurusan harus merumuskan strategi perawatan kader
2. Strategi perawatan kader sebagaimana point 1 dilakukan dengan berbagai cara dan pendekatan serta kegiatan sesuai dengan kebutuhan dan konteks daerah yang bersangkutan.
3. Kegiatan- kegiatan sebagaimana point 2. dapat berupa kejadian dalam bentuk bozz group, bimbingan belajar, pelibatan langsung dalam berbagai kegiatan , advokasi dan lain sebagainya.

B. Pengawalan Kader

Pengawalan kader melalui :

1. Membuatkan media atau wadah yang harus atau telah disiapkan oleh kepengurusan IPNU yang ada.
2. Mengadakan Silaturahmi kader secara rutin.
3. Menyertakan kader dalam setiap event-event kegiatan IPNU maupun NU.
4. Menciptakan media komunikasi yang familiar antara kader, pengurus dan alumni.

C. Distribusi Kader

Distribusi kader melalui jaringan dan akses alumni:

1. Pemberdayaan kader pada bidang pengabdian masyarakat. Seperti menjadi DKM, Remaja Masjid atau Ustadz Madrasah dan Guru Ngaji.
2. Pemberdayaan kader pada bidang profesional.
3. Pemberdayaan kader pada bidang sosial politik.
4. Pemberdayaan kader pada bidang kewirausahaan.
5. Dan lain sebagainya.

STRATEGI REKRUITMEN KADER

Tidak semua putra/putri Nahdliyin mempunyai minat yang besar terhadap kehidupan berorganisasi, hal ini disebabkan karena faktor orang tua, pendidikan, lingkungan, minat bakat dan sebagainya. Apalagi tipologi remaja saat ini adalah lebih tidak suka berkumpul kecuali yang ada hubungannya dengan hobi dan kegemaran. Karenanya pada rekruitmen kader awalnya, apalagi bagi ranting/komisariat yang belum terbentuk, maka kita tidak usah memburu dan memaksakan kuantitas kader. Cukuplah sedikit saja (5 orang) dengan cara :

a. Bagi pengurus PAC/PR melakukan survey ke Desa/Sekolah/ Ponpes/Perguruan Tinggi tertentu lewat media silaturrahmi ke Pengurus NU atau teman atau Tokoh masyarakat lain yang sudah dikenalnya, kemudian mencari tahu beberapa kader potensial (Potensial bisa dilihat dari segi Pengaruh terhadap teman temannya, kapasitas intelektual/kecerdasan, profil orang tua, pendidikan dll).
b. Setelah selesai melakukan point (a) kegiatan selanjutnya adalah mendekati target/sasaran tersebut lewat pendekatan emosional misalnya sering main ke rumahnya, mula mula diajak ngobrol bebas sampai tidak ada rasa canggung dan ewuh pekewuh. Jika ini tidak dapat dilakukan sendiri, maka bisa menugaskan kepada Rekan lokal desa tersebut atau orang yang dapat dipercaya dan bertanggung jawab.
c. Tahap selanjutnya adalah mengumpulkan/mengundang 5 orang target sasaran tersebut pada pertemuan informal untuk membicarakan banyak hal, baik kondisi Desa, sekolah, ponpes, kampus atau masyarakat pada umumnya maupun NU. Kemudian pembicaraan ditarik ke arah posisi IPNU.
d. Ending dari pendekatan ini adalah adanya kesepahaman bersama untuk melakukan tindak lanjut dengan sistem sel, atau memotifasi mereka untuk mengumpulkan rekan–rekan yang lain.

e. Tetapi harus diingat, jika sudah banyak yang bisa didekati/ dikumpulkan, atau bahkan pembentukan ranting/komisariat atau bahkan bisa mengadakan MAKESTA pun, tidak bisa kita harapkan sepenuhnya dari keseluruhan tersebut dapat menjadi kader yang militan. Jika ada 25 % dari total kader tersebut menjadi kader yang militan saja, sudah cukup bagus. Inilah yang disebut dengan seleksi alamiah pada organisasi. Kader yang 15 - 25 % tersebutlah yang nantinya akan dioptimalkan pola dan jenjang kaderisasinya. Adapun yang lain cukup dilibatkan sebagai penggembira yang penting ikatan dengan IPNU masih tetap terjaga.

KEFASILITATORAN

Untuk meningkatkan keberhasilan program pengkaderan, berikut beberapa catatan penting mengenai kriteria fasilitator yang disarankan untuk menggunakan panduan ini:

1. Idealnya diperlukan tim fasilitator yang terdiri dari 2 orang atau paling banyak 4 orang, mereka harus merupakan satu tim, bukan 2 orang yang sekedar diundang dan baru bekerjasama pada saat itu juga. Fasilitator bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan proses fasilitasi dan mengevaluasi pelatihan. Mengapa perlu 2 atau 4 orang, tujuannya adalah:
   a. Agar terbentuk variasi penyampaian dan proses fasilitasi tanpa kehilangan arah.
   b. Agar bisa saling menggantikan saat yang satu sedang berhalangan.
   c. Agar saling melengkapi saat memfasilitasi suatu aktivitas seperti *game* dan sebagainya dimana diperlukan lebih dari satu fasilitator.
2. Kemampuan fasilitatif yang diperlukan adalah:
   a. Mampu menerima dan mengelola perbedaan pendapat.
   b. Mampu memimpin dan mengarahkan pembicaraan tanpa “memaksakan”.
   c. Bersedia dan mampu menerima kondisi peserta secara apa adanya, menghindari memberikan cap buruk, menertawakan dan sebagainya.
   d. Memahami keseluruhan pelatihan sehingga bisa mengawal proses pelatihan dari awal sampai akhir.
3. Secara garis besar, disarankan fasilitator yang cukup berpengalaman dalam membawakan suatu pelatihan bagi pelajar, santri dan remaja..
   a. Pernah memfasiliasi pelatihan pelajar, santri dan remaja.
   b. Pernah memfasilitasi pelatihan bagi NGO, Ormas/Orsos.

4. Pernah mengikuti pelatihan Fasilitator (Latfas) IPNU IPPNU, baik Latfas I atau Latfas II. Atau pelatihan pelatih lainnya.

Hal-hal lain yang perlu diperhatikan oleh fasilitator adalah :

1. Seyogyanya fasilitator sudah mempelajari seluruh isi pedoman pengkaderan jauh-jauh hari sebelum pelaksanaan kegiatan. Untuk mempermudah, copylah seluruh dokumen yang diperlukan. Hal ini penting untuk menumbuhkan rasa memahami secara utuh panduan ini, sehingga mudah bagi setiap fasilitator dalam membawakannya.
2. Pelajari baik-baik setiap bagian modul. Hal ini akan memberikan latar belakang dan alur berpikir yang sistematis untuk memahami modul tersebut.
3. Cobalah aktivitas yang ada (materi, permainan, simulasi atau *role playing*) kepada diri Anda sendiri sebagai fasilitator atau mainkan secara simulatif dengan sesama fasilitator sebagai percobaan. Hal ini penting untuk menumbuhkan rasa "kenal" dengan aktivitas itu dan bisa menemukan berbagai kemungkinan reaksi yang akan muncul dari peserta pelatihan. Fasilitator boleh melakukan adaptasi aktivitas dalam suatu modul sepanjang tujuan dari aktivitas itu tercapai. Misalnya mengganti suatu permainan dengan permainan lain yang dirasakan lebih sesuai situasi dan kondisi pelatihan.
4. Ajukan pertanyaan pemandu kepada Anda sendiri setiap kali selesai mencoba aktivitas dari suatu pedoman pengkaderan. Elaborasi kemungkinan jawaban dan perkirakan kemungkinan pertanyaan lanjutannya. Setelah empat langkah di atas, kaji kemungkinan variasi yang dapat dilakukan, kendati Anda belum pernah membawakan secara riil. Kemampuan mengolah variasi, akan memunculkan suatu "*sense of mastery*".

Tips dan Trik Fasilitator

1. Fasilitator perlu datang lebih awal, sehingga memiliki waktu cukup untuk melakukan persiapan.
2. Berkenalan dengan peserta sebelum acara dimulai akan sangat membantu

3. kelancaran proses pelatihan. Jangan terlalu mengambil jarak dengan peserta untuk “mempertahankan” posisinya (red: “jaga image”).
4. Sesi Pertama perlu dilakukan dengan waktu dan perhatian yang penuh, ini adalah investasi berharga yang akan sangat menentukan kesuksesan sesi berikutnya.
5. Apresiasi kepada peserta yang datang tepat waktu harus menjadi pegangan seorang fasilitator. Mulai tepat waktu, jangan menunda, menunggu peserta yang datang terlambat. Menunggu peserta yang terlambat artinya memberi *reward* kepada yang salah dan memberi *punishment* kepada yang tepat waktu.
6. Di awal proses sangat penting untuk membangun kepercayaan peserta pada proses pengkaderan dan para fasilitator, serta narasumber yang membawakannya.

KETENTUAN NARASUMBER/PEMATERI

Dalam setiap prosesi pengkaderan hal-hal yang harus diperhatikan adalah kelengkapan elemen pengkaderan, di samping panitia dan CBP yang harus lebih diperhatikan adalah narasumber adapun ketentuan-ketentuan dari sosok narasumber adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kemampuan yang memadai dalam hal kedalaman materi yang akan disampaikan.
2. Memiliki kemampuan yang baik dalam pola penyajian materi.
3. Menyesuaikan isi materi dengan pedoman materi pengkaderan yang sudah ada.
4. Mengikuti pola penyampaian materi sesuai dengan ketentuan yang ada dalam pedoman pengkaderan IPNU IPPNU.
5. Mampu memahami kondisi psikologis peserta pengkaderan.
6. Narasumber dipilih yang memiliki kompetensi sesuai dengan materi yang dibahas. Perannya adalah memberikan penjelasan mengenai materi secara lebih detail, misal berupa data-data penelitian dan konsep terkait, atau hal-hal lainnya.
7. Sangat disarankan agar para narasumber bertemu sebelumnya dengan tim fasilitator untuk menyelaraskan berbagai hal antara lain:
   a. Metode penyampaian dan alat bantu yang diperlukan.
   b. Waktu dan schedule acara.

Spesifikasi Narasumber

1. **Narasumber ASWAJA**
   Adalah orang mempunyai kemampuan menyampaikan materi Aswaja organisasi ala Nahdlatul Ulama, dan untuk <u>pemateri sebaiknya disampaikan oleh Tokoh NU atau Syuriyah NU,</u> kemudian fasilitator melakukan pendalaman materi yang telah disampikan oleh pemateri, misalnya dengan metode permainan yang ada di modul kegiatan .

2. **Narasumber Ke-NU-an**
   Adalah orang mempunyai kemampuan menyampaikan materi Ke-NU-an dan untuk pemateri sebaiknya disampaikan oleh Tokoh NU atau Tanfidziyah NU. Selanjutnya pendalaman materi dilakukan oleh fasilitator untuk memberikan pemahaman ulang terkait Ke-NU-an. Dalam hal ini bisa menggunakan metode permainan.

3. **Narasumber Tradisi Keagamaan NU**
   Tradisi keagmaan NU yang menyampaikan adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi ini dengan baik. Diharapkan yang menjadi pemateri adalah Tokoh NU atau Syuriyah NU. Selanjutnya dilakukan pendalaman materi oleh fasilitator.

4. **Narasumber Ke-IPNU-IPPNU-an**
   Adalah Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU atau tokoh alumni IPNU yang dianggap memiliki kapasitas untuk menyampaikan materi tersebut.

5. **Narasumber Ke-Organisasi-an**
   Adalah orang yang mempunyai kemampuan menyampaikan materi organisasi, dan untuk pemateri sebaiknya disampaikan oleh alumni IPNU-IPPNU setempat / PAC.

6. **Narasumber Analisis Diri**
   Adalah orang yang memiliki kemampuan dan kapasitas untuk membangkitkan motivasi peserta dan mampu mengajak peserta untuk mengenali diri dan lingkungan sekitar yang bertujuan untuk mengarahkan peserta semakin siap untuk mengikuti Pelatihan.

Petunjuk Pelaksanaan dan Materi Kaderisasi

(Masa Kesetiaan Anggota)

PC. IPNU dan IPPNU Kab. Jepara

MAKESTA

A. Pengertian:

Masa Kesetiaan Anggota, selanjutnya disebut MAKESTA, adalah Pelatihan jenjang awal dalam sistem kaderisasi formal IPNU sekaligus menjadi persyaratan untuk menjadi anggota IPNU yang sah.

B. Tujuan

1. Umum :

Sebagai gerbang awal untuk menciptakan anggota Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama yang memiliki kesetiaan kepada organisasi melalui pengenalan organisasi IPNU kepada calon anggota yang diarahkan kepada perubahan mentalitas, keyakinan dan sikap persaudaraan serta kecintaan kepada organisasi.

2. Khusus:

Adapun Tujuan khusus MAKESTA dan semua jenis pelatihan formal di IPNU IPPNU adalah :

1) Pewarisan Nilai – nilai

Kaderisasi sebagai suatu yang ideal merupakan media dimana nilai – nilai seperti Aswaja (Moderat, toleran, kasih sayang), Tradisi, etos perjuangan, militansi dan tanggung jawab sosial, disebarkan kepada ” Generasi baru ”. Namun demikian bahwa penanaman nilai itu tidak cukup hanya dengan waktu 1 atau 2 hari. Karenanya, MAKESTA hanyalah merupakan suatu awal dimana proses pendidikan dimulai.

2) Pemberdayaan Anggota

MEKESTA merupakan arena penguatan atau pemberdayaan pelajar, santri, mahasiswa dan remaja-remaja NU, membantu mempercepat proses intelektualisasi serta penyadaran kader dalam sosialitas dan historisitasnya. Oleh karena itu

kecenderungan dan minat bakat kader harus difasilitasi terutama pasca MAKESTA atau jenjang kaderisasi seterusnya.

3) **Memperbanyak Anggota dan Regenerasi**
Jumlah anggota merupakan salah satu icon keberhasilan organisasi, sebab secara obyektif dirasakan dibutuhkan oleh pelajar, remaja dan santri dan mahasiswa. Sehingga dengan MAKESTA mejadi media untuk memperbanyak jumlah anggota. Selain itu, sebuah organisasi juga membutuhkan Human resources untuk melaksanakan kerja – kerja organisasi.

4) **Melaksanakan Mandat Organisasi**
Kaderisasi yang didorong oleh mandat organisasi atau kewajiban organisasi agar tidak kehabisan kader sehingga menjadi keniscyaan sebuah organisasi, karenanya menjadi agenda rutin.

C. Output

1. Anggota yang faham ahlussunnah wal jamaah sebagai nilai keislaman yang dikembangkan dan diperjuangkan oleh NU
2. Peserta menjadi anggota resmi dan melibatkan diri di kegiatan IPNU
3. Anggota faham tentang gerakan IPNU dan hubungannya dengan NU, Badan Otonom serta Lembaga NU.
4. Anggota mempunyai kesadaran tinggi akan pentingnya organisasi.
5. Anggota faham tentang cara berorganisasi yang baik.

D. Indikator

1. Mempunyai Visi dan Ideologi yang Kuat (Visioner dan Ideologis)
2. Memiliki Kapasitas Intelektual dan skill organisasi yang memadai.
3. Memiliki Integritas Moral, loyalitas dan disiplin yang tinggi.
4. Mempunyai kemampuan olah teknologi.
5. Mempunyai karakter dan kepribadian yang kuat.

E. Sifat

1. **Eksklusif :** kegiatan ini tertutup untuk orang luar
2. **Rahasia :** selain peserta, fasilitator dan pemateri dilarang masuk
3. **Demokratis :** semua memiliki hak dan kewajiban yang sama
4. **Doktrinal :** sebagai area penanaman nilai – nilai
5. **Administratif :** tercatat dalam dokumen Ranting, PAC dan PC untuk data base dan memudahkan pemantauan kader

STRATEGI UMUM PELAKSANAAN

Untuk lebih mempercepat proses kaderisasi maka harus diperhatikan hal– hal :

a. Meninggalkan hal – hal yang bersifat formalis dan berlebihan, misalnya menggunakan Sound System besar, Tamu undangan yang banyak (bahkan tidak perlu), Dekorasi yang bagus maupun hal yang lain. Hal ini dikarenakan bahwa Kaderisasi ”Formal” di IPNU IPPNU adalah proses doktrinasi yang sifatnya Rahasia. Karenanya membutuhkan tempat yang tenang. Jadi, tidak ada alasan kaderisasi tidak bisa dilakukan dengan alasan yang bermacam – macam.
b. Peserta tidak boleh terlalu banyak, harus mengacu pada kurikulum pengkaderan. Kaderisasi di IPNU mementingkan kualitas dari pada kuantitas. Ini artinya meskipun hanya 10 orang peserta tetap dilaksanakan MAKESTA.
c. Fasilitator dilaksanakan secara berjenjang; jadi, MAKESTA yang yang memfasilitasi adalah PAC, untuk pemateri dengan memaksimalkan alumni / tokoh setempat yang berkompeten dibidangnnya. Hal ini disamping murah, juga merangsang semua pengurus pada tingkatan yang lebih tinggi untuk terus belajar dan membaca, mengingat saat ini masih jarang ditemukan fasilitator yang berasal dari internal IPNU IPPNU dengan kapasitas memadai. Bahkan tidak jarang pengurus di tingkatan PC belum berani memberikan materi atau menjadi fasilitator pada MAKESTA.
d. Calon peserta kaderisasi di semua tingkatan wajib melalui test wawancara dengan tim SC / Fasilitator yang ditunjuk. Khusus untuk MAKESTA diadakan Post Test standar secara tertulis di akhir kegiatan
e. Tenggang waktu bagi setiap kader untuk mengikuti jenjang kaderisasi setingkat di atasnya minimal 6 bulan pasca mengikuti kaderisasi setingkat di bawahnya. Hal ini dengan tujuan agar

kader berkesempatan untuk menjalani kaderisasi informal terlebih dahulu. Sehingga tidak menjadi kader karbitan.

f. Kaderisasi Formal dan Non Formal adalah agenda tetap dan harus dilaksanakan oleh setiap tingkatan kepengurusan.
g. Dalam satu periodesasi kepengurusan dalam suatu tingkatan, haruslah mengadakan kaderisasi formal dan kaderisasi Non Formal minimal sekali.
h. Peserta yang mengikuti suatu tahapan kaderisasi (terutama kaderisasi formal) harus mendapatkan **sertifikat** guna melanjutkan ke jenjang kaderisasi berikutnya.
i. Pengurus harus bisa mendeteksi dan menginfentarisir kader potensial untuk didekati lewat cara bermain ke rumah, sering diajak ngobrol, sesuai dengan hobi dan minatnya

Catatan Penting ;

Kaderisasi formal lebih banyak materi doktrinal dan ideologis serta pengetahuan. Karenanya untuk memberikan kecakapan hidup baik individu maupun sosial dan teknologi harus dilanjutkan dengan Follow up kegiatan baik dalam bentuk kaderisasi non formal maupun kegiatan – kegiatan yang lain. Ini artinya kesinambungan kegiatan yang diikuti kader menjadi suatu keniscayaan

TAHAPAN PELAKSANAAN

Mengapa harus memakai pentahapan atau penjenjangan, tiada lain untuk membawa kader menurut tujuan IPNU IPPNU (secara teks resmi, tertuang dalam Peraturan dasar IPNU IPPNU)

1) Proses kaderisasi pada dasarnya dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:
   a. rekrutment calon anggota (Pra MAKESTA)
   b. pelatihan formal (MAKESTA)
   c. pendampingan dan treatment
   d. pengembangan
   e. distribusi kader
2) Rekrutmen calon anggota sebagaimana point (1) poin a, dilakukan dengan tahapan:
   a. pengenalan IPNU pada calon anggota dan pelajaran pada umumnya
   b. pendataan calon anggota
   c. pendekatan dengan berbagai metode dan kegiatan
3) Pelatihan formal sebagaimana point (1) poin b, adalah pelatihan berjenjang dan pelatihan non-jenjang dalam struktur kaderisasi formal
4) Pendampingan dan treatment sebaigaimana point (1) poin c, dilakukan dengan berbagai methode, pendekatan dan kegiatan yang diorIentasikan untuk mendampingi dan merawat out-put pelatihan formal serta menjaga kesinambungan proses kaderisasi.
5) Pengembangan sebagaimana point (1) poin d, dilakukan dengan penguatan, pendalaman dan pengembangan kapasitas, pengetahuan,dan militansi kader.
6) Pendampingan dan pengembangan sebagaimana point (4) dan point (5) merupakan salah satu bentuk kaderisasi informal dan non-formal.

7) Distribusi kader sebagaimana point (1) poin e, dilakukan dengan memfasilitasi para kader untuk mengaktualisasikan potensi, kapasitas dan militansinya dalam kerja nyata, baik dalam ranah internal organisasi maupun external organisasi.

PENDEKATAN DAN METODE PELATIHAN

Pendekatan pelatihan

1) Pendekatan pelatihan yang di pilih adalah pendekatan andragogy, atau gabungan antara pendekatan andragogy dan paedagogy.
2) Pada jenjang MAKESTA, pendekatan pelatihan yang di gunakan adalah gabungan antara pendekatan paedagogy dan andragogy, dengan pendekatan padagogy lebih dominan

Methode pelatihan

1) Pelatihan diselenggarakan dengan methode - methode yang mendukung bagi pencapaian tujuan kaderisasi secara umum
2) Methode sebagaimana point 1 di antaranya:
   a. ceramah
   b. brainstorming
   c. diskusi
   d. focus group discussion (FGD)
   e. game dan dinamika kelompok
   f. penugasan
   g. study kasus
   h. praktek
   i. pengamatan proses
3) pelatih atau fasilitator di perkenankan menambah dan mengembangkan metode sebagaimana point (2)
4) pilihan metode sebagaimana point 2. disesuakan dengan jenjang dan kebutuhan peserta

SERTIFIKASI PELATIHAN

A. Hak Atas Sertifikasi

1) Pada setiap pelatihan kader di semua tingkatan, penyelenggara memberikan sertifikasi
2) Sertifikasi sebagaimana point 1) di berikan kepada peserta yang telah mengikuti suatu pelatihan secara penuh dan layak berdasarkan penilian dari fasilitator dan panitia.

B. Bentuk Sertifikasi

1) sertifikasi ditandai dengan sertifikat atau nama lain yang disepakati.
2) Pada sertifikat sebagimana point 1, dicantumkan:
   a. Nama
   b. Tempat dan tanggal lahir
   c. Alamat
   d. Lembaga/ kepengurusan pengutus
   e. Kualifikasi hasil
3) Sertifikat diterbitkan dan ditandatangani oleh kepengurusan IPNU Penyelenggara pelatihan.

Jika kegiatan pelatihan dilaksanakan bersama lembaga lain, sertifikat dapat ditandatangani bersama dengan pimpinan lembaga yang bersangkutan.

KETENTUAN PELAKSANAAN

A. Ketentuan Umum

Kepanitiaan kegiatan terbagi menjadi dua bagaian yaitu ; Stering Comitte dan Organizing Comitte.

1. Stering Comite (SC)
   bertugas menyusun dan menyempurnakan materi Pelatihan serta ketentuan ketentuan yang ada.
2. Organizing Comitte (OC)
   bertugas melaksanakan kegiatan secara teknis dan operasional.

B. Ketentuan Khusus

1. Penyelenggara

MAKESTA diselenggarakan oleh Pimpinan Ranting (PR) atau Pimpinan Komisariat (PK) dan atau diselenggarakan secara bersama-sama oleh beberapa PR atau PK. Jika Pimpinan Ranting atau Pimpinan Komisariat belum terbentuk atau tidak mampu, maka MAKESTA boleh diselenggarakan oleh PAC sampai tingkat PC.

2. Peserta

Peserta MAKESTA adalah Calon anggota formal IPNU di tingkat Ranting atau Komisariat yang berumur minimal 13 maksimal 18 tahun yang memenuhi persyaratan formal meliputi :

1) Pernah mengikuti kegiatan IPNU Non Kaderisasi Formal di Ranting/Komisariat dan atau pernah menghadiri kegiatan IPNU di semua tingkatan sebagai penggembira bebas antara 1 s/d 3 kali
2) Mengisi form pendaftaran.
3) Menyertakan data Daftar Riwpoint Hidup (CV)
4) Menyerahkan pas foto 3 x 4 sebanyak 2 lembar
5) Mendapatkan Ijin dari Orang Tua / Wali.
6) Berkomitmen tinggi untuk memenuhi persyaratan

7) Jumlah Maksimal peserta MAKESTA adalah 40 Orang atau, jika melebihi kuota, maka digunakan sistem pembagian kelas dengan kapasitas tiap kelas maksimal 30 peserta

3. Waktu

Waktu penyelenggaraan MAKESTA adalah 13,5 jam efektif. Catatan: (minimal 2 hari) waktu disesuaikan dengan alur, bobot dan urutan materi. Kalau kegiatan lebih dari 2 hari, disarankan untuk menambah bobot materi ideologisasi dengan metode outdoor.

C. Tahapan Pelaksanaan MAKESTA

Tahapan penyelenggaraan MAKESTA dibagi menjadi 3

1. Pra Pelatihan dengan kegiatan :

H – 4 : *Pengumpulan Formulir Pendaftaran.*

Hal ini sebagai bahan masukan bagi panitia, Fasilitator dan Pemateri untuk menentukan model, metode dan pendekatan yang digunakan dalam MAKESTA

H – 3 : *Rapat TIM MAKESTA (Fasilitator, Panitia dan Pengurus)*

Menyamakan persepsi tentang kaderisasi yang akan dilaksanakan. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi kesalahpahaman pada saat pelaksanaan..

H – 1: *Interview / Wawancara calon peserta*

Semua calon peserta diundang untuk interview dengan tim Fasilitator / SC dengan tujuan memudahkan fasilitator membagi ruangan (Jika jumlah peserta melebihi batas normal serta mengetahui tingkat pengetahuan modal dasar peserta mengikuti pelatihan sehingga memudahkan dalam pemakaian bahasa dan menentukan indikator keberhasilan dari tiap season.

2. Pelatihan.

Contoh Jadwal Pelaksanaan MAKESTA Ranting

No	Waktu	Agenda
Hari Pertama		
1	12.00 – 13.30	Registrasi dan Check in peserta

2	13.30 – 14.00	Pembukaan
3	14.00 – 15.00	Orientasi Forum
4	15.00 – 15.30	Sholat Asar berjamaah
5	15.30 – 17.00	**Materi I : Menjadi pelajar yang sukses**
6	17.00 – 17.30	Review materi
7	17.30 – 19.30	MCK, Sholat magrib berjamaah dan makan malam
8	19.30 – 21.00	**Materi II : Aswaja**
9	21.00 – 22.30	**Materi III : ke ISLAM an dan Ke NU an**
10	22.30 – 24.00	**Materi IV : Ke IPNU IPPNU an**
11	24.00 – 04.30	Tidur
Hari Kedua		
1	04.30 – 05.30	Bangun tidur, sholat subuh berjamaah
2	05.30 – 06.00	Kuliah Shubuh
3	06.00 – 06.30	Olah Raga
4	06.30 – 07.30	MCK, makan pagi
5	07.30 – 09.00	**Materi V : Tradisi Keagamaan NU**
6	09.00 – 09.15	Break (Ruang fasilitator }
7	09.15 – 10.45	**Materi VI : Keorganisasian**
8	10.45 – 11.00	Persiapan Baiat
9	11.00 – 12.00	**Pelaksanaan BAIAT Calon Anggota**
10	12.00 – 13.00	Istirahat, Sholat Dhuhur Makan
11	13.00 – 15.00	**Post Test dan Evaluasi**
12	15.00 – 16.00	**RKTL**
13	16.00 – 17.00	**Upacara Penutupan**

Keterangan *: Jadwal disesuaikan dengan kegiatan yang diagendakan masing-masing penyelenggara*

3. Pasca MAKESTA

Kegiatannya adalah : Panitia menyusun Laporan Kegiatan dalam bentuk LPJ, kemudian pembagian sertifikat pelatihan pada kegiatan informal / pertemuan maupun kegiatan RTL yang lain.

Alur Pelatihan

Keterangan :

Skema ini merupakan daur pelatihan sebagai upaya untuk memandu peserta dan pelatih di dalam memahami suatu proses latihan. Daur ini terdiri dari :

1. *Tujuan* **:** *bagian dari pelatihan yang diharapkan tercapai selama proses pelatihan*
2. *Motivasi* : *bagian dari pelatihan yang didalamnya diberi muatan : perkenalan, kontrak belajar dan visdi*

			misi pelatihan dengan harapan dapat memacu, mendorong dan menstimulasi peserta ke arah pensuksesan pelatihan
3.	*Penguatan Metode berpikir*	:	*Bagian dari pelatihan yang didalamnya diberi muatan : Antropologi dan Sosiologi wilayah (desa) atau lebih tepat sebagai pembacaan atas konstruksi masyarakat lokal desa. Diharapkan peserta mempunyai alat analisis atas perkembangan dunia luar.*
4	*Penguatan Visi dan Ideologi*		*Bagian dari pelatihan yang di dalamnya terdapat muatan materi : Prinsip perjuangan IPNU IPPNU , Tradisi perilaku keagamaan NU..*
5	*Penguatan Sejarah*		*Bagian dari pelatihan yang di dalamnya terdapat muatan materi : Sejarah NU dan sejarah perjuangan IPNU IPPNU .*
6	*Penguatan Skill Organisasi*		*Bagian dari pelatihan yang di dalamnya terdapat muatan materi : keorganisasian*
7.	*Evaluasi*	:	*bagian dari pelatihan yang dijadikan tolok ukur dari proses pelatihan secara menyeluruh.*
8.	*Rencana Tindak Lanjut*	:	*proses perencanaan terhadap kegiatan pasca latihan yang diharapkan mampu menjembatani kegiatan berikutnya*
9.	*Target*	:	*merupakan komponen yang menjadi tujuan akhir latihan, kesesuaian antara tujuan yang direncanakan dengan target yang diharapkan seharusnya pada akhir latihan ini sudah dapat dicapai. Sehingga pada akhirnya peserta setelah mengikuti MAKESTA ini diharapkan menjadi remaja yang mempunyai kapasitas khusus dibanding remaja lain pada umumnya.*

KONTRUKSI MATERI

No	Nama Materi	Isi Materi
1	Perkenalan	- Fasilitator dan peserta memper-kenalkan diri. - Menyampaikan gambaran awal mengenai pelatihan ini ke peserta.
2	Pre test	- Pemahaman keislaman dan gerakan Islam ahlusunnah waljamaah - Pengalaman organisasi - Pengetahuan tentang NU - pengetahuan tentang IPNU - Harapan dan tujuan mengikuti kegiatan - Pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti
3	Kontrak Belajar	- Mengajak peserta mengungkapkan harapan dan kekhawatiran mereka berkaitan dengan pelatihan ini. - Mengajak peserta membuat tata tertib pelatihan - memahami pentingnya membuat kontrak belajar dalam pelatihan orang dewasa.. - hal-hal yang perlu dicantumkan dalam kontrak belajar
4	Analisa diri	- Pemahaman Apa dan Siapa - Pengalaman Perjalanan kehidupan - Harapan dan tujuan mengikuti kegiatan
5	Keislaman	- Iman, Islam dan Ihsan - sumber ajaran Islam
3	Ke IPNU-IPPNU an I	- Sejarah kelahiran IPNU (nasional dan lokal) - Prinsip Perjuangan Pelajar IPNU - Hubungan IPNU dengan NU beserta banom-banomnya dan maupun ormas lain

		- PD/PRT (sifat, fungsi, azas, aqidah, misi organisasi, struktur organisasi, lambang organisasi). - Mars dan Hymne IPNU
4	Ke-NU-an I	- Sejarah kelahiran NU dan perkembangannya (konteks lokal dan nasional) - Misi, Bentuk dan sistem organisasi NU. - Pengertian dan kedudukan 'Ulama dalam NU
5	Aswaja I	- Pengertian Islam sebagai Rahmatal lil-'Alamin - Prinsip-prinsip dasar gerakan Islam ahlusunnah wal-jamaah - Kilasan sejarah gerakan Islam Ahlusunnah waljamaah dan perkembangannya di Indonesia - Kebenaran sistem da'wah yang berkesinambungan yang diemban oleh ulama sebagai pewaris para nabi.
6	Keorganisasi an	- Pengertian Organisasi - Manfaat dan Fungsi Organisasi - Jenis-Jenis Organisasi - Unsur-Unsur Urganisasi
7	Tradisi Keagamaan NU	- Tradisi NU, pengertian dan dasar hukumnya (tahlil, qunut, diba'iyah, ziarah kubur, haul, tarawih 20 rakaat, adzan 2 dlm jumat, talqin dll). - Fadhilah dan penerapannya - Khilafiyahnya
8	Menjadi pelajar yang sukses	- Pelajar dan organisasi - Kiat belajar yang sukses - Bersama IPNU wujudkan Cita-Cita

9	Evaluasi	- Pendalaman seluruh materi - Pendalaman Materi setiap sesi (Pra atau Pasca materi berlangsung) - Post Test (dilakukan sebelum pembaiatan , fasilitator membuat post tes sesuai dengan materi yang disampikan selama MAKESTA) - Komponen yang terlibat dalam proses pendidikan dan pelatihan (Peserta, Fasilitator, Panitia)
	Api Unggun	- Mengelilingi api unggun - Saling bergandengan tangan - Dengan bernyanyi kedepan, kebelakang, ke kiri lalu ke kanan (dibolak balik dengan irama tempo yang makin cepat) - Menyanyikan “api kita sudah menyala”
	RTL	- Rencana tindak lanjut pasca pendidikan dan pelatihan - Rumusan dan strategi tindak lanjut kegiatan - Membentuk korps angkatan.
	Baiat	- Kesadaran Tauhid - Kesadaran akan hakekat hidup (dari mana, mau ke mana dan untuk apa) - Ingatan akan mati dan resiko kehidupan - Refleksi perjuangan orang tua, pejuang – pejuang agama, Negara dan imajinasi saat ini mereka sedang apa. - Puncak Doktrinasi Peserta MAKESTA - Sumpah baiat Kesetiaan

TEKNIS DAN ALUR PELAKSANAAN

1. **PERKENALAN**
   a) **Pokok Bahasan** : Perkenalan identitas peserta dan fasilitator, seperti : nama, alamat, hobi, pekerjaan, dll.

   b) **Tujuan**
   Tercapainya suasana interaktif yang hangat dan terbuka antara sesama peserta, fasilitator dan panitia penyelenggara

   c) **Waktu** : 45 menit
   d) **Metode**: Game; Story Telling atau " Saling Mengenal" , Bola Kenal (sebagai pilihan)
   - **Persiapan**
     Dua Lembar kertas kecil betuliskan angka yanag sama, bila ada 30 peserta , maka diperlukan 15 pasang kertas kecil dalam satu kantong. Permaianan diadakan di dalam atau diluar ruangan
   - **Cara Bermaian**
     1. Instruktur memanggil setiap peserta untuk mengambil satu lembar kertas kecil dari kantung kertasnya itu. Peserta yang mendapatkan angka yang sama membentuk satu kelompok
     2. Dalam kelompok itu, kedua peserta saling bertanya jawab. Kedua peserta paling sedikit harus mengetahui tiga hal yang jarang diketahui oleh peserta lain dari kelompok lain, misalnya tentang hobi. Mereka diberikan waktu 3 sampai 5 menit untuk bertanya –jawab.
     3. Bila waktunya telah selesai, maka peserta dipersilahkan untuk kembali ke kelompoknya masing-masing. Kemudian setiap peserta menceritakan kepribadian , hobi, atau kegiatan dari peserta atau kelompok lainnya.

e) Bentuk Permainan :

1) Permainan " Story Telling"

a. Fasilitator membuka serta menjelaskan secara singkat aturan main dari permainan ini.
b. Fasilitator meminta kepada peserta untuk membentuk lingkaran, kemudian fasilitator memberikan selembar kertas kepada masing-masing peserta.
c. Fasilitator memberikan waktu 3-5 menit kepada setiap peserta untuk mempersiapkan materi pribadi sebelum melakukan " story telling"
d. Kemudian jika sudah siap, fasilitator bisa memulainya dengan acak, sesuai absensi atau tunjuk salah satu peserta kemudian peserta itu menunjuk peserta yang lainnya untuk menceritakan kepribadiannya dengan waktu 3-5/ peserta.
e. Kemudian setelah semua berakhir, fasilitator mencoba menanyakan dengan acak kepada beberapa peserta terkait kepribadian peserta lainnya.

2) Bola Kenal

a. Tujuan:
   - Saling mengenal antar peserta
   - Mengajarkan sikap peduli pada peserta yang lain
b. Alat yang dibutuhkan:
   - Bola
   - Kartu ukuran 10x 8
c. Tehnik permainan:
   - Fasilitator membentuk lingkaran
   - Fasilitator memebrikan kartu pada peserta
   - Masing peserta menuliskan namanya di kartu
   - Kartu dimasukan ke kartu
   - Fasilitator melempar bola ke salah satu peserta
   - Peserta yang menerima bola menyebutkan nama dan asal daerah
   - Peserta kemudian melempar bola ke peserta lain dan begitu selanjutnya

- Fasilitator meminta peserta mengingat nama, umur dan asal peserta
- Kartu di keluarkan dan diacak dan dikaseh peserta
- Peserta dikaseh bola lagi dan membacakan nama yang didapat di kartu

d. Cara Berkenalan
   1) Alat yang dibutuhkan:
      - Kartu
      - Pulpen
   2) Pelaksanaan Permainan:
      - Fasilitator membagikan kartu ke peserta
      - Meminta mengisi namaa
      - Fasilitator memperkenalkan diri di hadapan peserta
      - Peserta memperkenalkan diri di hadapan forum, dengan menyebutkan nama, alamat dan umur
      - Peserta mencari pasangan
      - Peserta berkenalan dengan pasangannya
      - Dimulai dengan: “ass. Hai nama saya…………saya berusia…………saya tinggal di…………”
      - Setelah dengan pasangan masing2 sudah bekenalan
      - Tukar kartu dengan pasangan
      - Dia mencari pasangan lain dan berkenalan dengan pasangan baru dengan nama yang ada di kartu
      - Setelah berkenalan dia menukar kartu dengan peserta lain dan seterusnya
      - Dilakukan dengan sungguh-sungguh

   3) Tujuan:
      - Berani berkenalan
      - Aktualisasi diri
      - Peserta merasakan enak/ tidak jadi diri orang lain
      - PD/ be yours self

Penyampaian Yel-Yel

- IPNU Jaya - Pelajar Sukses
- Pelajar Cerdas - Semangat Baru Bersama IPNU
- Pelajar NU - Belajar Berjuang Bertaqwa
- IPNU Bangkit - Indonesia Mulia

Setiap fasilitator atau yang menggunakan yel-yel , mengucapkan kalimat pertama, dan seluruh peserta PENTAS akan menjawab dengan kalimat ke dua (penggunaan yel-yel dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan)

2. PRE TEST

a. Pokok Bahasan :

1) Pemahaman keislaman dan gerakan Islam ahlusunnah waljamaah
2) Pengalaman organisasi
3) Pengetahuan tentang NU
4) pengetahuan tentang IPNU
5) Harapan dan tujuan mengikuti kegiatan
6) Pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti

b. Tujuan

1) Mengetahui tingkat pengetahuan dan pengalaman peserta terhadap materi kegiatan.
2) Peserta dapat mengenal diri, lingkungan dan organisasi yang diikutinya.
3) Menumbuhkan motivasi peserta dalam berorganisasi dan kegiatan MAKESTA.

c. Metode (sebagai pilihan)

1) Angket (fasilitator memberikan beberapa pertanyaan tertulis terkait materi yang akan disampaikan di MAKESTA)
2) Brainstroming dengan menggunakan materi Audiovisual (sebaiknya Materinya segera dibuatkan sesuai dengan kebutuhan sebagai contoh)

3) Wawancara (fasilitator menanyakan ke calon peserta MAKESTA terkait kesiapan, motivasi ikut MAKESTA dan beberapa materi yang akan disampaikan pada MAKESTA, sehingga pasca wawancara panitia atau fasilitator mampu memetakan potensi calon peserta MAKESTA)

d. Media :

1) form kuesioner, kertas (ukuran HVS), pulpen (Angket)
2) LCD, Laptop, Sound Sistem, Ruangan Yang Nyaman diupayakan kedap suara (hening) dan minim cahaya (Brainstroming)
3) Ruangan yang disiapkan untuk melakukan test dengan metode wawancara

e. Waktu : 45 menit

f. Proses Kegiatan

1) Sebelum mereka masuk ke post pre test, panitia pelaksana MAKESTA sudah mempersiapkan satu ruangan untuk melakukan pemotretan dan pendataan ulang data base peserta MAKESTA, yang selanjutnya menjadi data base calon anggota IPNU.
2) Untuk pre test yang sifatnya angket diisi oleh peserta yang disebarkan oleh panitia. Selanjutnya seluruh angket dikumpulkan untuk dilakukan penilaian, kemudian hasil angket ini menjadi gambaran awal tentang kondisi peserta menyangkut pengalaman, keilmuan maupun motivasi mengikuti MAKESTA.
3) Disamping pre test yang sifatnya angket fasilitator dapat memberikan pre test dengan cara brainstroming dengan peserta secara langsung.
4) Selanjutnya fasilitator mengajak brainstroming dan mengidentifikasi dengan peserta secara acak dengan menanyakan beberapa hal misalnya, tentang seputar gerakan Islam, organisasi pelajar, seputar NU, serta menanyakan kepada peserta terkait dengan motivasi yang mendasari peserta dan kemudian terdorong untuk

mengikuti MAKESTA, sampai pada harapan peserta terhadap kegiatan tersebut.

5) Wawancara merupakan upaya untuk mengidentifikasi dan memetakan potensi calon peserta MAKESTA, sebagai bahan pertimbangan fasilitator terkait, media dan metode yang akan dipakai dalam pelaksanaan MAKESTA
6) Fasilitator mengidentifikasi dan mengulas dengan singkat diakhiri dengan penutup.

3. KONTRAK BELAJAR

a. Pokok Bahasan

1) Membuat Tata tertib
2) pembahasan tata tertib

b. Tujuan

1) Agar peserta mengetahui aturan permainan dalam latihan
2) agar latihan berjalan lancar sesuai dengan tujuan latihan

**c. Metode : **Diskusi
**d. Waktu : **60 menit
**e. Bahan : **metaplane, Kertas plano dan spidol
f. Proses Kegiatan

1) pelatih membagi metaplane dan meminta peserta menulis rancangan tata tertib
2) sebelumnya pelatih menjelaskan ALUR PELATIHAN
3) Pelatih membagi beberapa kelompok untuk mendiskusikan tata tertib
4) Hasil diskusi di bahas bersama semua peserta
5) pelatih menyimpulkan hasil diskusi dan kesepakatan , yang tertulis pada kertas plano
6) pelatih mengakhiri acara.

4. ANALISIS DIRI

a. Pokok Bahasan :

1) Pemahaman Apa dan Siapa

2) Pengalaman Perjalanan kehidupan
3) Harapan dan tujuan mengikuti kegiatan

b. Tujuan

Peserta dapat mengenal diri, lingkungan dan organisasi yang diikutinya. Sehingga mampu menumbuhkan motivasi peserta dalam berorganisasi dan kegiatan MAKESTA.

c. Metode (sebagai pilihan)

1) Angket (psikotest)
2) Brainstroming dengan menggunakan materi Audiovisual (sebaiknya Materinya segera dibuatkan sesuai dengan kebutuhan sebagai contoh)
3) Permaianan; Cermin Ajaib (disesuaikan dengan kebutuhan)

d. Media;

1) Daftar pertanyaan (angket analisis diri)
2) Laptop, LCD, Layar, Sound Sistem, materi audiovisual (brainstroming analisis diri)
3) Sebuah Cermin, Sebuah Sapu Tangan, kapas yang sudah ditaburi bedak atau arang (permainan “ Cermin Ajaib”)

e. Waktu : 45 menit

f. Pelaksanaan Kegiatan

1) Seorang diantara peserta diminta untuk maju kedepan, setelah itu matanya ditutup dengan sapu tangan. Pemimpin permaian atau peserta yang lain dtunjuk sebagai iblis yang licik.
2) Kemudian yang memerankan Iblis licik, berkata kepada peserta yang dututupi wajahnya, “hai wajah kamu sangat kotor dan perlu dibersihkan dengan kapas ini” sambil memberikan kapas yang ditaburi bedak atau arang (yang sebelum permainan dimulai kapas tersebut harus disembunyikam terlebih dahulu). Kemudian peserta

mengusapkan kapas tersebut ke wajahnya sesuai perintah Iblis licik.

3) Setelah orang itu mengotori mukanya dengan bedak, saputangan yang menutupi matanya di buka. Kemudian ia dikasih sebuah cermin, dan ia merasa kaget dan menyesal ketika melihat wajahnya yang sangat kotor.
4) Kemudian fasilitator menanyakan beberapa pertanyaan terkait peristiwa yang dialami peserta tersebut.

g. Tujuannya

Fasilitator memberikan arahan terkait kepribadian, mengenali diri sendiri, potensi diri dan arah hidup sehingga mampu mengenali tujuan hidup sehingga memiliki pendirian yang kuat dalam menjalani kehidupan.

5. KEISLAMAN

a. pokok bahasan

1) Iman, Islam dan Ihsan
2) sumber ajaran Islam

b. Tujuan

1) meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta.
2) menambah pengetahuan peserta tentang sumber ajaran Islam.

c. Metode **:** ceramah dan dialog

d. Media : LCD, OHP, white board, kertas plano dan spidol

e. Waktu **:** 90 Menit

f. Proses Kegiatan

1) Fasilitator membuka acara, kemudian menjelaskan secara singkat tentang materi yang akan dibahas sesuai dengan pokok bahasan.
2) Fasilitator memperkenalkan nara sumber, selanjutnya fasilitator mengadakan warming up (pemanasan) dengan cara memberikan pertanyaan seputar materi sesuai dengan pokok bahasan. Hal ini dilakukan untuk mengukur

tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang bersangkutan, sehingga nara sumber dapat mempertajam pemaparan materi sesuai dengan kadar pengetahuan peserta.

3) Fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber untuk memaparkan materi, dilanjutkan dengan dialog.
4) Fasilitator mengulas secara garis besar pokok hasil dialog, selanjutnya fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber meninggalkan ruangan, kemudian diakhiri dengan penutup.

6. AHLUSSUNNAH WAL JAMAAH

a. Pokok Bahasan

1) Pengertian Islam sebagai Rahmatal lil-'Alamin
2) Prinsip-prinsip dasar gerakan Islam ahlusunnah wal-jamaah yaitu tawasuth dan i'tidal, tasamuh, tawazun dan amar ma'ruf nahi mungkar.
3) Kilasan sejarah gerakan Islam Ahlusunnah waljamaah dan perkembangannya di Indonesia
4) Kebenaran sistem da'wah yang berkesinambungan yang diemban oleh ulama sebagai pewaris para nabi.

b. Tujuan

1) Meyakinkan kebenaran Islam Ahlussunnah waljamaah sebagai gerakan da'wah Islamiyah yang benar dan berkesinambungan.
2) Memahami dalil-dalil kebenaran yang menjadi rujukan Ahlussunnah waljamaah.
3) Memahami prinsip-prinsip Islam Ahlussunnah waljamaah dan sejarah kelahiran serta perkembangannya di Indonesia
4) Memahami peran walisongo dalam perkembangan Islam di Indonesia

c. Metode : Ceramah dan dialog

d. permainan

Permainan dengan Huruf Abjad (teknis permainan dijelaskan pada poin" h")

e. Media :

1) CD, OHP, kertas plano, spidol (ceramah dan dialog)
2) Megaphone,Dilaksanakan di luar Ruangan (Permainan)

f. Waktu : 120 menit

g. Proses Kegiatan:

1) Fasilitator membuka acara, kemudian menjelaskan secara singkat tentang materi yang akan dibahas sesuai dengan pokok bahasan.
2) Fasilitator memperkenalkan nara sumber, selanjutnya fasilitator mengadakan warming up (pemanasan) dengan cara memberikan pertanyaan seputar materi sesuai dengan pokok bahasan. Hal ini
3) dilakukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang bersangkutan, sehingga nara sumber dapat mempertajam pemaparan materi sesuai dengan kadar pengetahuan peserta.
4) Fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber untuk memaparkan materi, dilanjutkan dengan dialog.
5) Fasilitator mengulas secara garis besar pokok hasil dialog, selanjutnya fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber meninggalkan ruangan, kemudian diakhiri dengan penutup

h. Proses Pelaksanaan Permainan

1) Permainan ini dilaksanakan di luar ruangan setelah pemateri menyampaikan materi Aswaja dengan metode ceramah dan dialog.
2) Para peserta duduk dan melingkar. Kemudian Fasilitator menunjuk salah satu peserta untuk berdiri ditengah lingkaran.
3) Peserta yang ditunjuk tersebut yang akan memimpin permainan dengan arahan fasilitator. Jika pemimpin permainan menyebutkan huruf abjad sambil menunjuk

salah satu peserta yang duduk dan melingkar, maka peserta wajib menyebutkan perihal apa saja yang berkaitan dengan aswaja minimal dua istilah dan peserta diharapkan mampu menerangkannya. Missal; a" adalah Ahlussunah Waljamaah, a" Ajaran dan pedomannya warga NU.

4) Bagi peserta yang tidak dapat menyebutkan akan dikeluarkan dari lingkaran, sampai peserta habis dan pemimpin permainan diambil alih fasilitator hingga ada yang tersisa dan dinyatakan pemenang.

7. Ke NU an

a. Pokok Bahasan :

1) Sejarah kelahiran NU dan perkembangannya (konteks lokal dan nasional)
2) Misi, Bentuk dan sistem organisasi NU.
3) Pengertian dan kedudukan 'Ulama dalam NU
4) Nilai dan tradisi keagamaan NU (tahlilan, ratiban, barzanji, qunut, mauludan, dll).

b. Tujuan

1) Memahami sejarah kelahiran NU dan perkembangannya baik lokal maupun nasional
2) Memahami misi, bentuk dan sistem organisasi NU.
3) Memahami kedudukan dan peran ulama dalam NU sebagai penerus para nabi.
4) Memahami dasar-dasar dan bentuk-bentuk tradisi keagamaan NU.

c. Metode : Ceramah dan dialog

d. Game : " BOLA dan NU" (teknis permainan dijelaskan di poin "g")

e. Media :

1) OHP, kertas plano, spidol (ceramah dan dialog)

2) Sebuah Bola Yang cukup besar, dan sebaiknya di laksanakan di Luar Ruangan (Permainan " Bola dan NU")
3) Karikatur Ke-NU-an (perlu disiapkan materinya sebagai pijakan)

f. **Waktu** : 90 menit

g. **Proses Kegiatan :**

1) Fasilitator membuka acara, kemudian menjelaskan secara singkat tentang materi yang akan dibahas sesuai dengan pokok bahasan.
2) Fasilitator memperkenalkan nara sumber, selanjutnya fasilitator mengadakan warming up (pemanasan) dengan cara memberikan pertanyaan seputar materi sesuai dengan pokok bahasan. Hal ini dilakukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang bersangkutan, sehingga nara sumber dapat mempertajam pemaparan materi sesuai dengan kadar pengetahuan peserta.
3) Fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber untuk memaparkan materi, dilanjutkan dengan dialog.
4) Fasilitator mengulas secara garis besar pokok hasil dialog, selanjutnya fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber meninggalkan ruangan, kemudian diakhiri dengan penutup.

h. **Pelaksanaan Permainan**

1) Para peserta berdiri membentuk lingkaran dan salah satu peserta ditunjuk untuk memegang bola dan berada di tengah lingkaran. Kemudian atas instruksi fasilitator peserta yang memegang bola melempar bola secara acak kepada peserta lain, jadi semua peserta yang melingkar harus bersiap-siap.
2) Peserta yang dapat giliran menangkap bola, harus menyebutkan istilah apa saja yang berhubungan dengan Nahdlatul Ulama (NU) sesuai pengetahuan peserta (kata yang sudah pernah disebut tidak boleh di ulang). Misal;

nama ketua NU ranting, tanggal lahir NU, Idiologi NU, dll. Peserta yang tidak mampu menyebutkan akan mendapat hukuman dan yang menentukan hukumannya adalah peserta lainnya.

i. **Tujuannya**

Mengajarkan para peserta untuk dapat mengenal Ke-NU-an secara dekat dengan metode yang santai dan ringan.

8. Ke IPNU an

a. **Pokok Bahasan :**
   1) Sejarah kelahiran IPNU (nasional dan lokal)
   2) Prinsip Perjuangan Pelajar IPNU
   3) Hubungan IPNU dengan NU beserta banom-banomnya dan maupun ormas lain
   4) PD/PRT (sifat, fungsi, azas, aqidah, misi organisasi, struktur organisasi, lambang organisasi).
   5) Mars dan Hymne IPNU

b. **Tujuan**
   1) Memahami sejarah kelahiran dan peran IPNU sebagai ujung tombak gerakan kaderisasi Islam ahlussunnah waljamaah pada tingkatan pelajar
   2) Memahami perjalanan IPNU dari masa ke masa
   3) Memahami materi-materi dasar organisasi (PD PRT IPNU)

c. **Metode :** Ceramah, dialog.

d. **Permainan**

e. **Media :**
   1) Materi Audiovisial (Sejarah IPNU dan IPNU Lokal), LCD, OHP,
   2) kertas plano, spidol, Sound Sistem, ruangan harus kondusif diupayakan
   3) kedap suara dan minim cahaya.
   4) Laptop, Materi Teks lagu-lagu IPNU

5) Fasilitator atau yang Ranting atau anak Cabang atau PC yang sudah ada Paduan Suara IPNU diharapkan mengisi sesi khusus.

f. **Waktu :** 180 menit.

g. **Proses Kegiatan :**

1) Fasilitator membuka acara, kemudian menjelaskan secara singkat tentang materi yang akan dibahas sesuai dengan pokok bahasan.
2) Fasilitator memperkenalkan nara sumber, selanjutnya fasilitator mengadakan brainstroming seputar materi yang akan dibahas.
3) Fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber untuk memaparkan materi, dilanjutkan dengan dialog diawali dengan menayangkan materi audiovisual ke IPNU an baik secara nasional maupun sejarah IPNU lokal.(materi harus disipakan TIM nasional sebagai percontohan)
4) Fasilitator mengulas secara garis besar pokok hasil dialog, selanjutnya fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber meninggalkan ruangan, kemudian diakhiri dengan penutup.
5) Tebak tokoh merupakan kegiatan tambahan yang menggunakan media gambar tokoh-tokoh NU dan IPNU yang sudah disiapkan oleh panitia pelaksana. Ini sebagai bentuk kegiatan tambahan sekaligus untuk mengetahui pengetahuan peserta MAKESTA terkait NU dan IPNU
6) Terkait pelaksanaan materi lagu-lagu IPNU, panitia pelaksana harus menyediakan teks lagu dan music diantaranya; Mars IPNU, Hymne Pelajar NU, Mars MAKESTA, Ulama Gugur, Nostalgia MAKESTA, Harlah IPNU, Mars CBP, Selamat Jalan Rekan. (diupayakan dilakukan dengan waktu yang lebih lama dan sesi khusus).

Metode pelaksanaan materi lagu - lagu IPNU dapat dilaksanakan dengan cara;

a. Dinyanyikan bersama
b. Dinyanyikan per kelompok
c. Dinyanyikan masing-masing 2 peserta

Dalam batas waktu yang ditentukan selama pelaksanaan materi lagu2 IPNU, jika terdapat peserta yang belum hafal, maka harus digunakan metode khusus untuuuk menghafal.misal;

a. peserta yang sudah hafal terlebih dahulu bisa membantu fasilitator untuk mendampingi peserta atau kelompok lain yang belum hafal lagu-lagu IPNU
b. diberikan sanksi bagi peserta, dengan di suruh keluar ruangan dan boleh masuk kembali ke ruangan apabila sudah hafal lagu-lagu IPNU khususnya Mars IPNU (metode ini dipakai apabila diperlukan)
c. untuk membikin dinamika kelompok, diharapkan di sela-sela materi lagu-lagu IPNU, diharapkan fasilitator atau paduan suara (bagi yang ada) diharapkan menyanyikan lagu-lagu yang sedang di gemari peserta MAKESTA.

9. TRADISI KEAGAMAAN NU

a. Pokok Bahasan

1) Tradisi NU, pengertian dan dasar hukumnya (tahlil, qunut, diba'iyah, ziarah kubur, haul, tarawih 20 rakaat, adzan 2 dlm jumat, talqin dll).
2) Fadhilah dan penerapannya
3) Khilafiyahnya

b. Tujuan

1) Memahami landasan pelaksanaan tradisi keagamaan NU
2) Mengerti dan memahami fungsi melaksanakan tradisi keagamaan NU
3) Memahami perbedaan dan perdebatan khilafiyah

c. Metode ; Ceramah dan dialog

d. Media : LCD, OHP, Kertas plano dan spidol (ceramah dan dialog)

e. **Waktu** : 45 menit

f. **Proses Kegiatan :**

1) Fasilitator membuka acara, kemudian menjelaskan secara singkat tentang materi yang akan dibahas sesuai dengan pokok bahasan.
2) Fasilitator memperkenalkan nara sumber, selanjutnya fasilitator mengadakan warming up (pemanasan) dengan cara memberikan pertanyaan seputar materi sesuai dengan pokok bahasan. Hal ini dilakukan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta terhadap materi yang bersangkutan, sehingga nara sumber dapat mempertajam pemaparan materi sesuai dengan kadar pengetahuan peserta.
3) Fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber untuk memaparkan materi, dilanjutkan dengan dialog.
4) Fasilitator mengulas secara garis besar pokok hasil dialog, selanjutnya fasilitator mempersilahkan kepada nara sumber meninggalkan ruangan, kemudian diakhiri dengan penutup.

10. KEORGANISASIAN

a. **Pokok Bahasan:**

1) Pengertian Organisasi
2) Manfaat dan Fungsi Organisasi
3) Jenis-Jenis Organisasi
4) Unsur-Unsur Urganisasi

b. **Tujuan**

1) Memahami pengertian organisasi
2) Memahami fungsi dan manfaat organisasi
3) memahami jenis dan unsur organisasi

c. **Metode** : Ceramah dan dialog

d. **Pilihan Permainan** ; “Menyelesaikan Gambar”, “ Makan Pisang” , dll (teknis permainan dijelaskan pada poin “g” dan “h”).

e. **Media :**
   1) LCD, OHP, Kertas plano dan spidol (ceramah dan dialog)
   2) Kertas Plano, Beberapa Spidol berwarna, Sapu Tangan
   3) Siapkan Pisang sejumlah peserta, empat kursi, sapu tangan (Permainan Makan Pisang”

f. **Waktu :** 45 menit

g. **Proses Permaianan** “ Menyelesaikan Gambar”
   1) Fasilitator membagi peserta dalam 4 kelompok
   2) Dua kelompok pertama bermain tanpa penjelasan
   3) Fasilitator menggambar kerangka gambar pada kertas plano
   4) Masing-masing peserta menambahkan 3 coretan pada gambar tersebut.
   5) Dua kelompok kedua bermain berdasarkan kesepakatan kelompok
   6) Fasilitator mempersilahkan untuk menggambar sesuai dengan kesepakatan kelompok.
   7) Kerangka gambar digambar dikertas plano sesuai kesepakatan kelompok
   8) Masing-masing peserta menambahkan 3 coretan pada gambar tersebut.
   9) Fasilitator mengeksplorasikan permainan tersebut berkaitan dengan keorganisasian yang berkaitan dengan kerjasama, komunikasi, trust, kompak, adaptif.
   10) Fasilitator memperkenalkan nara sumber sekaligus mempersilahkan menyampaikan materi yang berkaitan dengan materi keorganisasian dan dilanjutkan dengan tanya jawab.

h. **Proses Permainan** “ Makan Pisang”

1) Fasilitator membuat kelompok, setiap kelompok minimal 8 orang/ 4 pasangan.
2) Salah satu kelompok (4 pasangan) di minta maju kedepan yang satu duduk dikursi yang telah disiapkan, dan yang satunya berdiri ditempat yang dipersiapkan dengan kondisi matanya tertutup sapu tangan.
3) Setiap peserta yang duduk boleh memberikan arahan temannya untuk memandu. Sementara peserta atau kelompok yang lain bersorak atau ikut memberikan petunjuk dalam rangka menggangu peserta yang sedang berlangsung.

i. Tujuannya

Bila kita buta rohani, tidak memiliki karakter, maka kita akan mudah terkena bujukan orang lain.

11. MENJADI PELAJAR YANG SUKSES

a. Pokok Bahasan:

1) Pelajar dan organisasi
2) Kiat belajar yang sukses
3) Bersama IPNU wujudkan Cita-Cita

b. Tujuan

1) Memahami dan mengerti peranan dan posisi IPNU sebagai jembatan untuk belajar organisasi dan belajar menjadi pemimpin bagi pelajar Indonesia.
2) Menjadikan brand image bahwa IPNU sebagai pintu kesuksesan pelajar Indonesia

c. Metode : Ceramah dan dialog,

d. Game ; "4 Segi Tiga" (teknis permainan dijelaskan pada poin "h")

e. Media : LCD, OHP, Kertas plano dan spidol

f. Peralatan Permainan

1) 6 batang kayu ukuran 30 cm
2) Sejumlah kelompok

g. Waktu : 45 menit

h. Pelaksanaan Kegiatan

1) Aturan main :
   a) Peserta dibagi menjadi kelompok kecil (8 – 10 orang)
   b) Fas memanggil Presiden Tim kemudian membagikan 6 stick dan memberikan instruksinya
   c) (buat 4 segitiga sama sisi dengan 6 stick) dimulai dengan suara peluit dari Fasilitator.
   d) Presiden tim mengkondisikan timnya menjalankan permainan.
2) Refleksi game:
   a) Melatih kreatiitas
   b) Melatih berpikir diluar kebiasaan
   c) Pemenang itu melakukan sesuatu hal yang biasa, namun dengan cara yang berbeda
   d) Kisahkan pemenang (story talling): kenapa manusia lahir sebagai pemenang, bukan sebagai pecundang

12. EVALUASI

a. Pokok bahasan

1) Pendalaman seluruh materi
2) Pendalaman Materi setiap sesi (Pra atau Pasca materi berlangsung)
3) Post Test (dilakukan sebelum pembaiatan , fasilitator membuat post tes sesuai dengan materi yang disampikan selama MAKESTA. Dari sini bisa di dapatkan data peserta secara individu terkait pemahaman materi MAKESTA. Sehingga dapat dijadikan tolok ukur evaluasi secara menyeluruh pelaksanaan MAKESTA dan Penentuan Rangking peserta terbaik.)
4) Komponen yang terlibat dalam proses pendidikan dan pelatihan (Peserta, Fasilitator, Panitia)

b. Tujuan

1) Mengukur atau menilai tingkat daya serap, perkembangan peserta dan keberhasilan pendidikan dan pelatihan yang diadakan
2) Mengetahui faktor penunjang dan penghambat dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

c. Metode: Diskusi dan angket

d. Waktu:

1) Diskusi 60 menit
2) Angket 30 menit

e. Media :

Semua materi ceramah dan lembaran-lembaran angket

f. Proses kegiatan

1) Peserta dibagi dalam kelompok kecil. Selanjutnya masing-masing kelompok tersebut mengambil tempat terpisah dengan dipandu fasilitator.
2) Kemudian masing-masing fasilitator dalam kelompok, melakukan review (penajaman) materi dari seluruh materi yang pernah diberikan oleh fasilitator dengan cara melakukan tanya jawab eksploratif.
3) Setelah semua selesai, peserta masuk ruangan selanjutnya peserta melakukan evaluasi (feedback) berkait dengan aspek-aspek latihan, misalnya Materi latihan, performance fasilitator, sarana fasilitatoran, penyelenggaraan fasilitatoran dll. Jika hal tersebut dilakukan dengan angket maka peserta cukup mengisi dengan angket kemudian hasil tersebut diidentifikasi dan disimpulkan oleh fasilitator dan panitia. Atau Bisa juga dilakukan ekplorasi secara langsung dengan melakukan identifikasi dan feedback yang dipimpin oleh fasilitator dan semua panitia serta peserta terlibat di dalam forum.
4) Diupayakan jika terdapat arena yang luas (lapangan) setelah peserta melakukan posttest (evaluasi)

dikumpulkan dalam satu arena untuk melakukan " Api Unggun".

5) Dalam penutupan MAKESTA di umumkan peserta MAKESTA terbaik yang disesuaikan dengan hasil penilaian Tim Fasilitator dengan ketentuan yang ada.

13. API UNGGUN

a. Pelaksanaan kegiatan:

1) Mengelilingi api unggun
2) Saling bergandengan tangan
3) Dengan bernyanyi kedepan, kebelakang, ke kiri lalu ke kanan (dibolak balik dengan irama tempo yang makin cepat)
4) Menyanyikan "api kita sudah menyala"

b. Refleksi:

1) Kehangatan
2) Semangat dan siap untuk melakukan pembaitan.

c. Pelaksanaan

Mohon di jawab dengan jelas pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana menurut anda hal-hal yang berkait dengan pendidikan dan pelatihan sbb :
    a. Pembagian waktu :
    b. Pelayanan panitia terhadap peserta :
    c. Akomodasi kegiatan:
    d. Sarana kegiatan:
2. Bagaimana menurut anda tentang materi yang diberikan pada pendidika dan pelatihan ini….
3. Menurut Rekan-rekanita bagaimana penampilan nara sumber.............
4. Bagaimana perasaan rekan-rekanita dalam fasilitatoran ini....

14. RENCANA TINDAK LANJUT (RTL)

a. Pokok Bahasan

1) Rencana tindak lanjut pasca pendidikan dan pelatihan
2) Rumusan dan strategi tindak lanjut kegiatan

3) Membentuk korps angkatan.

b. Tujuan

1) merumuskan dan menyepakati rencana tindak lanjut pasca pendidikan dan pelatihan MAKESTA.
2) sebagai wadah mengikat persaudaraan seangkatan dan untuk mengaktualisasikan diri dalam berorganisasi.

c. Metode: Angket dan diskusi

d. Waktu: 60 menit efektif

e. Media :

1) White board dan spidol
2) Kertas plano
3) Lembar rancangan kegiatan pasca latihan

f. Proses Kegiatan

1) Fasilitator membuka acara, kemudian memberikan penjelasan singkat tentang rencana tindak lanjut kegiatan
2) Agar hasil rencana tindak lanjut tepat sasaran, maka sebaiknya rencana tindak lanjut di buat forum segitiga yakni peserta, fasilitator, dan pimpinan struktural yang bersangkutan.
3) fasilitator membagikan angket tindak lanjut kegiatan kepada peserta.
4) setelah angket selesai diisi oleh peserta, fasilitator memandu mengindentifikasi hasil isian kegiatan rencana tindak lanjut, serta merumuskannya dalam bentuk garis besar kegiatan tindak lanjut pasca MAKESTA.
5) Selanjutnya forum diserahkan kepada pimpinan struktural yang bersangkutan.
6) Hasil pembahasan tersebut ditetapkan sebagai ketetapan kegiatan yang harus dilaksanakan.
7) penyelenggara menutup sesi.

15. PEMBAIATAN

a. Pokok Pembahasan :

1) Tazkiyatunnafs
2) Pengambilan sumpah kesetiaan

b. Tujuan :

1. Merefleksi keadaan diri anggota
2. Pengukuhan keanggotaan dan pernyataan janji setia terhadap IPNU

c. Proses Kegiatan:

1. Perenungan
   a) Fasilitator mengajak peserta untuk membersihkan diri dari hadas kecil dan hadas besar.
   b) Peserta sholat malam di mesjid dan mushola terdekat, kemudian diajak berzikir bersama
   c) Fasilitator mengajak peserta bermuhasabah
   d) Materi Muhasabahnya,

Fasilitator mampu mengarah kan kepada peserta MAKESTA untuk yakin dan siap mengabdi di IPNU dengan kemampuan yang dimilikinya

2. Pengucapan Janji Setia Anggota
   a) Fasilitator selanjutnya menyerahkan kepada pimpinan IPNU setempat (penyelenggara) untuk melakukan pembaiatan kepada calon anggota baru.
   b) Pimpinan IPNU (penyelenggara) setempat mengajak fasilitator, panitia dan peserta berbaris rapi dan mengucapkan janji setia sebagai anggota IPNU, setia kepada NU dan mengikuti semua garis kebenaran perjuangan Islam Aahlussunnah waljamaah.
   c) Pimpinan IPNU setempat menyatakan secara resmi kalau peserta telah sah menjadi anggota IPNU memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan anggota IPNU yang lain.

d) Acara pembaiatan di tutup dengan mushofahah (berjabat tangan erat dan berangkulan sesama jenis) sambil membaca sholawat badar.

Catatan: untuk penyelenggara setelah MAKESTA disarankan dibuat kegiatan pendalaman keorganisasian dan kepemimpinan, melaksanakan pengajian keislaman khas NU.

NASKAH BAIAT

Bismillahirahmanirrahim
Asyhadu an laa ilaaha illa Allah,
Wa asyhadu anna Muhammadan rasulullah.
Rodlitu billahi robbaa wabil Islaami diinaa,
Wa bi Muhammadi nabiyyan warosuulaa.

Kami dengan sadar dan penuh tanggung jawab dengan ini menyatakan;

1. Siap menjadi anggota Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama
2. Menjunjung tinggi martabat dan nama baik agama Islam serta berusaha mewujudkan terlaksananya ajaran Islam yang berpaham ahlussunnah wal jama'ah di tengah-tengah masyarakat.
3. Setia kepada NKRI yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
4. Siap melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai anggota untuk kepentingan organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.
5. Taat dan patuh kepada Peraturan Dasar dan Peraturan Rumah Tangga Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama.

La haula wala quwwata illa billahil aliyil adzim

MATERI MAKESTA

PC. IPNU – IPPNU Kabupaten Jepara

KEISLAMAN

A. Iman, Islam dan Ihsan

Pada masa-masanya yang pertama, yaitu pada masa Rasulullah SAW, dan para sahabat, ajaran agama Islam merupakan sesuatu yang utuh, bulat dan homogen dan dilaksanakan / diamalkan secara komprehensif, serempak dan berkeseimbangan.

Sendi-sendi ajaran Islam terebut adalah :

1. IMAN, atau tauhid menjadi landasan paling asasi, menjadi titik tolak segala sikap dan tingkah laku perbuatan.
2. ISLAM, (dalam arti terbatas) atau fiqh menjadi landasan normatif terhadap segala tingkah laku perbuatan, baik mengenai hubungan langsung dengan ALLAH (*hablun minallah*) maupun mengenai hubungan dengan sesama makhluk (*hablun minannas*).
3. IHSAN, atau tasawuf (*tashawwuf*) menjadi landasan sikap mental dalam melakukan segala amal perbuatan

Ketiga-tiganya diterapkan secara serempak, terpadu, dan berkeseimbangan. Tidak ada yang terlalu ditonjolkan dan tidak ada yang boleh dikesampingkan, hal demikianlah yang dikatakan sebagai ajaran Islam yang Kaaffah atau menjalankan keislaman secara komprehensif.

Kemudian, dalam perkembangannya timbul perhatian khusus terhadap salah satu dari bagian / unsur-unsur yang tiga tersebut. perhatian khusus ini timbul, karena beberapa sebab, antara lain:

1. Karena kecenderungan umum pada manusia, menaruh perhatian pada bagian-bagian *(juziyat)* setelah melihat keseluruhan *(kuliyat)* ingin memerinci (men-*tafshil*) sesuatu yang utuh (*mujmal*) dan pada gilirannya nanti ingin mengutuhkan kembali (meng-*ijmal*) sesuatu yang terperinci (*mufasshil*).

2. Karena pengaruh perkembangan ilmu dan methodologi keilmuan, dimana pengetahuan tentang sesuatu "bagian" , sering dikembangkan sedemikian rupa sehingga menjadi ilmu tersendiri (seakan terpisah dari yang lain).
3. Karena didorong oleh kebutuhan methoda pendidikan dan pengajaran, perlu " pemecahan " dari suatu yang utuh/besar menjadi "bagian-bagian" (vak-vak/mata pelajaran) dalam satu rangkaian kurikulum, supaya mudah diajarkan/dipelajari.

Sebagai akibat dari perhatian khusus terhadap bagian-bagian kebulatan, ajaran Agama Islam itu, kemudian berkembang menjadi ilmu-ilmu tersendiri. Perhatian khusus terhadapa segi IMAN, menumbuhkan ilmu tauhid/ilmu kalam, perhatian khusus terhadap ISLAM (dalam arti terbatas) menumbuhkan ilmu fiqh dan perhatian khusus terhadapa IHSAN, menumbuhkan tashawwuf / ilmu akhlaq.

Demikianlah, ilmu tersebut berkembang terus, makin mendalam dan meluas, bercabang-cabang dan masing-masing menjadi ilmu-ilmu tersendiri pula, seperti ilmu tafsir, ilmu hadits, ilmu *ushul fiqh* dan sebagainya. bahkan beberapa ilmu lain seperti *mantiq, balaghah, qowa'idullughah,* filsafat dan sebagainya "ditarik" menjadi ilmu pembantu/peramu untuk memperteguh dan memperluasilmu Agama Islam. Tidak dapat diragukan lagi, bahwa pertumbuhan dan perkembangan ini sangat besar manfaatnya bagi kemajuan Agama Islam, karena dengan ilmu-ilmu tersebut ajaran Agama Islam lebih mudah dipelajari dan dikembangkan pula.

Dengan tidak mengecilkan hasil-hasil positif tersebut di atas, tidaklah pula dapat diabaikan kenyataan timbulnya "akibat sampingan" (*side effect*) dari perkembangan itu, karena masing-masing ilmu berkembang sendiri-sendiri, seakan-akan sudah tidak ada kaitannya satu sama lain. Tidak selalu sinkron, adakalanya hubungan satu sama lain tidak mesra, bahkan pernah terjadi semacam perang segitiga yang berkepanjangan antara ilmu Kalam, ilmu Fiqih dan ilmu Tashawwuf. Hal ini, disebabkan antara lain oleh perbedaan "sudut pandang" yang adakalanya diterapkan secara ekstrem.

Akibat-akibat sampingan diatas antara lain:

1. Ilmu Kalam (Tauhid) Yang Terlalu Rasionalistis, yakni ilmu kalam yang sudut pandangan titik beratnya pada aqliyah (logis, intelektualistis), bercampur dengan filsafat yunani dsb, adakalanya terlalu banyak meributkan hal-hal yang tidak pernah dipersoalkan.
2. Ilmu Fiqih Yang Terlalu Formalistis, yakni ilmu fiqih yang sudut pandangan titik beratnya pada lafdziyah/harfiyah (formalisris, letterlijk), adakalanya mengandai-andai beberapa hal yang tidak waqi'ah (praktis tidak pernah terjadi) untuk dicari hukumnya.
3. Ilmu Tashawwuf Yang Terlalu Irrasionalistis, yakni ilmu Tashawwuf yang sudut pandangan titik beratnya pada dzauqiyah (citarasa), bercampur dengan ramuan baru dari luar, adakalanya membawakan keterangan yang sulit dibedakan apakah benar-benar pengalaman bathin yang benar taukah halusinasi, atau dari godaan jin atau malah hanya bikin-bikinan saja.[1]

Dengan akibat-akibat sampingan diatas menjadikan amalan Islam menjadi kering dan tidak hidup dan berkembang (stagnan), ajaran Islam terasa jadi rumit terutama bagi orang awam. Sedangkan bagi orang yang berilmu menjadikan objek perdebatan teoritis yang berlarut-larut, padahal sebenarnya agama Islam itu sederhanan dan mudah diamalkan. Dengan kondisi yang demikian terkadang menjadikan muslim awam mencari-cari pegangan lain karena tidak mendapati "kepuasan bathin" dari ajaran Islam. Upaya mencari kepuasan bathin ini adakalanya dengan mencari pegangan-pegangan pada alam fikiran barat yang serba materialis karena jiwa mereka telah kosong dari keagamaan. Adapula yang mencari pegangan pada sisa-sisa kepercayaan yang serba spiritualistis-irrasional yang berasal dari sisa-sisa animisme dan dinamisme.

[1] Choirul Anam, *Pemikiran KH. Achmad Siddiq,* (Jakarta : PT. Duta Aksara Mulia, 2010), cet. 2. Hal. 1-2.

B. Sumber Ajaran Islam

Sumber ajaran Islam yang mengikuti faham Ahlussunah Wal Jama'ah (ASWAJA) di dalam mengambil hukum menggunakan dua sumber utama yaitu Al-qur'an dan AL-Hadis. Di samping itu juga menggunakan Ijma' Qiyas sebagai alternatif dalam menjawab problematika umat yang semakin berkembang di dalam masyarakat. Hal ini berdasarkan pada QS. Al-Nisa : 59 sebagai berikut:

يايها الذين امنوا اطيعوا الله واطيعوا الرسول واولى الامرمنكم ج فان تنازعتم في شيء فردوه الى الله والرسول ان كنتم تؤمنو ن بالله واليوم الاخر .... (النساء : ٥٩)

" Hai orang-orang yang beriman taatlah kamu kepada Allah dan Rasulnya dan Ulil Amri diantara kami, jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-qur'an) dan rasulnya (Assunah) jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan Hari Qiyamat

Didalam kitab *'ilm Ushul Al-Fiqh* dijelaskan bahwa "perintah yang terdapat dalam QS. Al-Nisa':59 untuk taat kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, merupakan perintah untuk mengikuti Al-Qur'an dan Al-Hadits. Sedangkan perintah untuk mengikuti Ulu Al-Amri, merupakan anjuran untuk mengikuti hukum-hukum yang telah disepakati (ijma') oleh para mujtahid, sebab merekalah yang menjadi Ulu Al-Amri dalam masalah hukum agama bagi kaum muslimin. Dan perintah untuk mengembalikan semua perkara yang masih diperselisihkan kepada Allah dan Rasul-Nya berarti perintah untuk mengikuti qiyas ketika tidak ada dalil nash (Al-Qur'an dan Hadits) dan ijma'.[2]

1. **Al-Qur'an** adalah kalamullah yang diturunkan kepada nabi Muhammad SAW sebagai mukjizat yang paling besar sebagai pedoman bagi umat manusia yang di dalamnya terdapat dasar

[2] Muhyiddin Abdusshomad, *Fiqh Tradisionalis, Jawaban Pelbagai Persoalan Keagamaan Sehari-hari,* (Malang : Pustaka Bayan, 2006), Cet. 5. Hal. 43

hukum yang paling kuat didalam Islam sebelum tiga dasar yang lain

2. **Al-Sunnah / al-Hadits** adalah segala sesuatu yang disandarkan kepada Nabi Muhammad SAW, baik berupa perbuatan, ucapan serta pengakuan Nabi Muhammad SAW. Al-Hadits sebagai dasar hukum kedua setelah Al-Qur'an, bila didalam AL-qur'an tidak secara tegas disebutkan maka hadis yang menjelaskan. Contoh: dalam AL-Qur'an disebutkan kewajiban sholat dan mengeluarkan zakat, namun jumlah rekaat dan kewajiban pengeluaran zakat berapa nishobnya tidak dijelaskan secara detail maka hadist Nabi yang menjelaskan tentang penjabaran tersebut.

3. **Al-Ijma'** (kesepakatan para ulama mujtahid) ketika dicari dari Al-Qur'an dan Al-Hadis tentang hukum ternyata tidak ada, maka kita dapat menggunakan dasar hukum yang ketiga yaitu Ijma'. Contoh: ijtihad Khalifah Utsman tentang penambahan Adzan Tsani (adzan kedua) yang dikumandangkan sebelum melakukan sholat Jum'at Qobliyatul Jum'ah, oleh karena kesepakatan para sehabat pada waktu itu dan kebijakan Khalifah Utsman serta diikuti oleh sahabat lain dan tidak ada yang menentangnya maka dilaksanakanlah Ijma tersebut (Ijma' Shohabi).

4. **Al-Qiyas** yaitu menyamakan hukum sesuatu masalah yang belum diketahui hukumnya dan masalah lain yang sudah diketahui, karena ada kesamaan illat yang mendasar penentuan hukum. contoh : menqiyaskan tuak dengan khomer karena tuak itu haram seperti hukumnya khomer.

Keempat dalil ini harus digunakan secara hirarkis (berurutan), artinya ketika memutuskan suatu persoalan hukum, maka yang pertama kali harus dilihat adalah al-Qur'an, apabila tidak ditemukan di dalam al-Qur'an maka meneliti hadits Nabi SAW. jika tidak ada, maka melihat ijma' dan yang terakhir adalah menggunakan Qiyas.

Di samping itu, sebenarnya masih ada enam dalil lain yang dipergunakan oleh Imam Mujtahid. Yakni *Mashlahah Mursalah* (maslahah yang tidak bertentangan dengan dalil syar'i), *Istihsan* (menganggap baik suatu perkara), *Madzhab Shahabi* (pendapat para sahabat), *Al-'Urf* (kebiasaan yang tidak bertentangan dengan syari'at), *Istishhab* (menetapkan hukum yang sekarang terjadi saat itu sesuai dengan hukum yang sudah pernah berlaku sebelumnya) serta *Syar' Man Qablana* (syari'at kaum-kaum sebelum Nabi Muhammad SAW). Namun dalil-dalil tersebut masih diperselisihkan oleh para ulama. Di antara mereka ada yang menggunakan dalil yang tidak diakui oleh yang lainnya.[3]

[3] Ibid, hal. 51

AHLUSSUNNAH WAL JAMAAH

A. Pengertian Islam sebagai Rahmatal lil-'Alamin

Nabi Muhammad diutus oleh Allah adalah dengan misi agama yang membawa rahmat (kasih sayang) bagi seluruh alam. Sebagaimana tertera dalam Al-Quran :[4]

وَمَا اَرْسَلْنَاكَ اِلَّا رَحْمَةً لِلْعَالَمِيْنَ (الانبياء : ١٠٧)

"Dan tiadalah kami mengutus kamu, melainkan untuk menjadi rahmat bagi semesta alam."

Rahmat bagi semesta alam adalah adanya kesediaan dan kemauan serta kemampuan bagi orang yang beragama untuk saling menghormati dan menghargai tidak hanya mahluk yang berwujud manusia tetapi mahluk apa saja yang hidup di dalam alam seisinya ini. Oleh karena itu orang yang beragama dalam menjalankan misi perdamaaian tidak mengenal asal usul suku, agama, golongan dan warna kulit.

Esensi rahmat adalah adanya tatanan syistem yang mampu mewujudkan rasa aman, tenang, tentram, bahagia dan sejahtera baik secara fisik (lahir) maupun secara psikis (bathin).[5]

B. Pengertian Aswaja

Aswaja versi bahasa terdiri dari tiga kata, *ahlu, as sunnah,* dan *al jama'ah.*

1. Kata *ahlu* diartikan sebagai keluarga, komunitas, atau pengikut.
2. Kata *as sunnah* diartikan sebagai jalan atau karakter.
3. Sedangkan kata *al jamaah* diartikan sebagai perkumpulan.

---

[4] QS. Al-Anbiya' ; 107

[5] Tim penyusun STAIN Kudus, *Islam Agama Rahmatan Lil Alamin,* (Kudus : STAIN, 2013), hal. 4

Arti *sunnah* secara istilah adalah segala sesuatu yang diajarkan Rasulullah SAW., baik berupa ucapan, tindakan, maupun ketetapan. Sedangkan *al-jamaah* bermakna sesuatu yang telah disepakati komunitas sahabat Nabi pada masa Rasulullah SAW. dan para era pemerintahan Khulafaur Rasyidin (Abu Bakar, Umar, Utsman, dan Ali).

Dengan demikian secara Istilah **Aswaja adalah** komunitas orang-orang yang selalu berpedoman kepada sunnah Nabi Muhammad SAW. dan jalan para sahabat beliau, baik dilihat dari aspek akidah, agama, amal-amal lahiriyah, atau akhlak hati. [6]

Menurut KH. M. Hasyim Asy'ari, Aswaja adalah golongan yang berpegang teguh kepada sunnah Nabi, para sahabat, dan mengikuti warisan para wali dan ulama. Secara spesifik, Aswaja yang berkembang di Jawa adalah mereka yang dalam fikih mengikuti Imam Syafi'i, dalam akidah mengikuti Imam Abu al-Hasan al-Asy'ari, dan dalam tasawuf mengikuti Imam al-Ghazali dan Imam Abu al-Hasan al-Syadzili.

Menurut Muhammad Khalifah al-Tamimy, *Ahlusssunnah Wal Jamaah* adalah para sahabat, tabiin, tabiit tabi'in dan siapa saja yang berjalan menurut pendirian imam-imam yang memberi petunjuk dan orang-orang yang mengikutinya dari seluruh umat semuanya.[7]

Definisi di atas meneguhkan kekayaan intelektual dan peradaban yang dimiliki Aswaja, karena tidak hanya bergantung kepada al-Qur'an dan hadis, tapi juga mengapresiasi dan mengakomodasi warisan pemikiran dan peradaban dari para sahabat dan orang-orang salih yang sesuai dengan ajaran-ajaran Nabi. Terpaku dengan al-Qur'an dan hadis dengan membiarkan sejarah para sahabat dan orang-orang saleh adalah bentuk kesombongan, karena merekalah generasi yang paling otentik dan orisinal yang lebih mengetahui bagaimana cara memahami, mengamalkan dan menerjemahkan ajaran Rasul dalam perilaku setiap hari, baik secara individu, sosial, maupun kenegaraan.

[6]*,* FKI LIM, Gerbang Pesantren, *Pengantar Memahami Ajaran Ahlussunnah wal Jama'ah* Kediri : Litbang Lembaga Ittihadul Muballigin PP. Lirboyo, 2010, cet. 2, hlm. 3

[7] Sahilun A. Nasir, *Pemikiran Kalam (Teologi Islam), Sejarah, Ajaran, dan Perkembangannya,* Jakarta : Rajawali Press, 2010, cet. 1, hlm. 190

Berpegang kepada al-Qur'an dan hadis *ansich,* bisa mengakibatkan hilangnya esensi *(ruh)* agama, karena akan terjebak pada aliran *dhahiriyah* (tekstualisme) yang mudah menuduh bid'ah kepada komunitas yang dijamin masuk surga, seperti khalifah empat.

C. Kilasan Sejarah Gerakan Islam 'Ala Ahlusunnah Waljamaah dan Perkembangannya di Indonesia

Islam sebagai agama terakhir yang diajarkan oleh nabi Muhammad SAW dalam sejarah perkembangannya pada zaman Rosulullah SAW. Relatif tidak mengalami goncangan dan pertentangan, hal ini disebabkan segala persoalan, perbedaan pandangan terhadap suatu masalah, dapat langsung dinyatakan kepada nabi dan para sahabat pun dengan rela menerima keputusan nabi.

Setelah Rosulullah SAW wafat, bibit-bibit perbedaan pendapat itu mulai nampak, bermula dari terjadinya tarik menarik yang cukup kuat antara kaum muhajirin dan ansor tentang siapa yang sebenarnya berhak menjadi pengganti beliau selaku kepala negara (bukan pengganti nabi atau rosul) sehingga pemakaman nabi menjadi persoalan kedua bagi mereka. Perpecahan umat Islam seniri pernah diprediksikan atau disabdakan oleh nabi dalam sebuah hadits:

عن عبد الله بن عمرو قال, قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : إن بني اسرائيل افترقت اليهودعلى ثنتين وسبعين ملة وتفترقت امتي على ثلاث وسبعين ملة كلهم في النار الا ملة واحدة قالوا ومن هي يا رسول الله؟ قال ما انا عليه اليوم و اصحا بي

"Dari Abdullah bin Amr, ia berkata, Rasulullah SAW bersabda, sesungguhnya kaum Bani Isra'il telah terpecah menjadi 72 golongan, dan ummatku akan terpecah menjadi 73 golongan semuanya akan masuk neraka kecuali 1 golongan. Lalu para sahabat bertanya : siapakah mereka itu wahai rasulullah ? Nabi SAW menjawab : (golongan itu adalah orang-orang yang

berpegangan pada) semua perbuatan yang telah aku lakukan, serta semua yang dikerjakan oleh sahabat-sahabatku".[8]

Berdasarkan penjelasan dari Nabi tentang kelompok umat beliau yang kelak akan selamat dan masuk surga, ASWAJA sering menjadi rebutan dari berbagai faham yang menganggap dirinya yang paling benar dan sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Hadis, dan golongan merekalah yang nantinya masuk surga dan yang lainnya masuk neraka. (dari pandangan riwayat Ibnu majah dari sahabat mu'awiyah tentang perbedaan kelompok (firqoh) 73 golongan) sebagaimana hadits diaatas.

Adapun awal mula sejarah masuknya gerakan Aswaja ke Indonesia adalah berkat semangat kebenaran para ahli dakwah pada abad ke-9 Dinasti Abbasiyah yang berpusat di Bagdad mengirimkan delegasi dakwah yang terdiri dari orang orang Arab yang berakidah Ahlus Sunnah wal Jama'ah (Aswaja) dan bermadzhab Syafi'i ke wilayah Sumatera Utara.

Pada tahun 1042 berdiri kerajaan Islam Samudera Pasai dan pada tahun 1025 berdiri Kerajaan Islam Aceh. Al-Malikus Shaleh merupakan kerajaan yang menganut faham Aswaja dan menganut madzhab Syafi'i. Bahkan menurut catatan sejarah, pada tahun 840 telah berdiri kerajaan Islam pertama di Indonesia, yaitu Kerajaan Perlak. Dapat dipastikan bahwa masuknya agama Islam ke Indonesia sebelum tahun berdirinya kerajaan itu, karena ketika kerajaan itu berdiri sebagian besar penduduknya telah cukup lama memeluk agama Islam.

Sementara Islam masuk ke Pulau Jawa diperkirakan pada akhir abad ke-14 atau awal abad ke-15. Pada saat itu, dengan dukungan Walisongo, Raden Patah mendirikan Kerajaan Demak. Berkat dakwah yang dilakukan Walisongo, Islam berkembang pesat sehingga dalam waktu yang relatif singkat hampir seluruh masyarakat Jawa memeluk agama Islam. Menyusul kemudian berdiri beberapa kerajaan Islam di Ternate, Sumatera, Kalimantan,

[8] Abu Isa Muhammad bin Isa bin Saurah al-Tirmidzi, *Sunan al-Tirmidzi*, hadits nomer 2565, dalam *Fiqh Tradisionalis,* (Malang : Pustaka Bayan, 2006), Cet. 5. Hal. 26.

Sulawesi, dan Nusa Tenggara. Pada abad ke-16, Islam telah menjadi agama yang dianut oleh mayoritas penduduk Indonesia.

Perkembangan Islam yang berhaluan Aswaja bertambah pesat ketika generasi penerus Walisongo dan Islam lainnya mengembangkan strategi dan pendekatan penyebaran Islam melalui lembaga pesantren. Pesantren tampil dan berperan sebagai pusat penyebaran dan pendalaman agama Islam secara Iebih terarah, utuh dan lurus. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa perkembangan Aswaja di Indonesia yang diwariskan oleh walisongo adalah keberadaan pondok pesantren di seluruh Nusantara sebagai lembaga pendidikan tertua di Nusantara yang dijadikan sebagai pusat pengajaran Islam oleh para ulama.

D. Prinsip-Prinsip Dasar Gerakan Islam Ahlusunnah Wal-Jamaah

Ada lima istilah utama yang diambil dari Al Qur'an dan Hadits dalam menggambarkan karakteristik Ahlus sunnah wal jama'ah sebagai yang di implementasikan dalam bermasyarakat atau di dalam jam'iyah Nahdlatul 'Ulama sering disebut dengan konsep *Mabadiu Khaira Ummah* yakni sebuah gerakan untuk mengembangkan identitas dan karakteristik anggota dengan pengaturan nilai-nilai mulia dari konsep keagamaan Nahdlatul 'Ulama, antara lain :

a) *At-Tawassuth*

Tawassuth berarti pertengahan, maksudnya menempatkan diri antara dua kutub dalam berbagai masalah dan keadaan untuk mencapai kebenaran serta menghindari keterlanjuran ke kiri atau ke kanan secara berlebihan.

2. *Al-I'tidal*

I'tidal berarti tegak lurus, tidak condong ke kanan dan tidak condong ke kiri. I'tidal juga berarti berlaku adil, tidak berpihak kecuali pada yang benar dan yang harus dibela.

3. *At-Tasamuh*

Tasamuh berarti sikap toleran pada pihak lain, lapang dada, mengerti dan menghargai sikap pendirian dan kepentingan

pihak lain tanpa mengorbankan pendirian dan harga diri, bersedia berbeda pendapat, baik dalam masalah keagamaan maupun masalah kebangsaan, kemasyarakatan, dan kebudayaan.

4. ***At-Tawazun***
   Tawazun berarti keseimbangan, tidak berat sebelah, tidak kelebihan sesuatu unsur atau kekurangan unsur lain. Sikap seimbang dalam berkhidmah terhadap Allah SWT, dan berkhidmah kepada sesama manusia serta kepada lingkungan hidupnya, menyelaraskan kepentingan masa lalu, masa kini dan masa mendatang.

5. ***Amar Ma'ruf Nahi Munkar***
   Amar ma'ruf nahi munkar artinya menyeru dan mendorong berbuat baik yang bermanfaat bagi kehidupan duniawi maupun ukhrawi, serta mencegah dan menghilangkan segala hal yang dapat merugikan, merusak, merendahkan dan atau menjerumuskan nilai-nilai moral keagamaan dan kemanusiaan.

E. Kebenaran Sistem Da'wah Yang Berkesinambungan Yang Diemban Oleh Ulama Sebagai Pewaris Para Nabi.

Seiring dengan dibukanya Terusan Suez tahun 1869, terjadi kontak langsung antara umat Islam di Indonesia dan dunia Islam Iainnya, termasuk negara negara Arab. Tidak saja melalui jamaah haji, tetapi juga melalui sejumlah pelajar Indonesia di negara-negara Arab, sehingga perkembangan agama dan ilmu pengetahuan Islam makin pesat. Seiring dengan perkembangan pengetahuan Islam melalui kontak langsung tersebut, telah masuk faham-faham Islam Iainnya yang bertentangan dengan faham Aswaja yang dianut oleh mayoritas umat Islam Indonesia.

Oleh karena itu, untuk membendung arus faham-faham lain tersebut dan untuk membentengi mayoritas umat Islam Indonesia, para ulama Aswaja wajib bangkit secara proaktif mendirikan jam'iyyah (organisasi) yang di kemudian hari dikenal dengan Nahdlatul Ulama yang berarti kebangkitan ulama. Nama yang dipilih

adalah kebangkitan, bukan sekadar perkumpulan atau perhimpunan. Yang bangkit adalah para ulama yang menjadi panutan umat.

Dengan bangkitnya para ulama yang menjadi garda terdepan umat, diharapkan masyarakat akan mengikuti jejak panutan mereka, strategi dakwah inilah yang terbukti mampu mengantarkan pemahaman Islam di Indonesia menjadi agama yang benar-benar membawa rahmat bagi seluruh umat di dunia tanpa mempermasalahkan segala perbedaan,

TRADISI KEAGAMAAN NU

A. Nilai dan Tradisi Keagamaan NU

Kehidupan tidak bisa dipisahkan dengan tradisi (budaya). Itu karena budaya adalah kreasi manusia untuk memenuhi kebutuhan dan memperbaiki kualitas hidupnya. Karena itu, salah satu karakter dasar dari setiap budaya adalah perubahan yang terus menerus sebagaimana kehidupan itu sendiri. Dan karena diciptakan oleh manusia, maka budaya juga bersifat beragam sebagaimana keragaman manusia.

Menghadapi budaya atau tradisi, ajaran aswaja NU mengaku kepada salah satu kaidah fiqh, *al-muhafadzah ala al-qadim al-shalih wa al akhdzu bi al-jadid al-ashlah* (mempertahankan kebaikan warisan masa lalu dan mengkreasi hal baru yang lebih baik). Jadi yang dilihat bukan tradisi atau budayanya secara lahiriyah, tapi nilai yang dikandungnya. Kaidah ini menuntun untuk memperlakukan fenomena kehidupan secara seimbang dan proporsional. Seseorang harus bisa mengapresiasi hasil-hasil kebaikan yang dibuat orang-orang terdahulu (tradisi yang ada), dan bersikap kreatif mencari berbagai terobosan baru untuk menyempurnakan tradisi tersebut atau mencipta tradisi baru yang lebih baik. Sikap seperti ini memacu untuk tetap bergerak ke depan dan tidak tercerabut dari akar tradisinya.

Dalam menyikapi tradisi setempat, para ulama NU di ilhami oleh sikap nabi Muhammad SAW sebagai panutannya. Satu misal, ibadah Haji yang sudah dilakukan oleh umat sebelum beliau. Kegiatan ini tidak dihilangkan begitu saja, tapi di isi/diganti dengan ruh tauhid dan dibersihkan dari kotoran syirik seperti diketahui sebelumnya Ka’bah di isi dengan berhala oleh orang Quraisy. Sikap inilah yang kemudian diteruskan oleh para sahabat dan para

pengikutnya, termasuk wali songo, yang disebut dengan kaum sunni atau ahlus sunnah wal jamaah.[9]

Banyak tradisi yang berkembang di masyarakat Indonesia dipertahankan oleh NU dengan mendasarkan pada dalil-dalil yang kuat diantaranya :

1. **Tahlilan dan Ratiban (istighatsah)**

   Tahlilan adalah kegiatan dzikir yang dilakukan oleh sekelompok orang/sendirian yang memuat berbagai dzikir yang *masyru'* berupa bacaan tahlil, shalawat, istighfar, bacaan al-Qur'an dan tasbih serta dzikir-dzikir lainnya dengan tujuan untuk mengirimkan pahala bacaan tersebut kepada orang yang telah meninggal dunia.

   Ratiban adalah kegiatan dzikir yang dilakukan oleh sekelompok orang/sendirian yang memuat berbagai dzikir yang *masyru'* berupa bacaan tahlil, shalawat, istighfar, bacaan al-Qur'an dan tasbih serta dzikir-dzikir lainnya dengan tujuan untuk memohon terkabulnya hajat dunia/akhirat yang disusun oleh para ulama/habaib seperti Ratib al-Haddad, Ratib al-Atthash, Ratib al-Sakran, Ratib Syams Syumusy dll.

   Dalil Istighatsah:

   a) **Al-Qur'an :**

   إِذْ تَسْتَغِيْثُوْنَ رَبَّكُمْ فَاسْتَجَابَ لَكُمْ أَنِّي مُمِدُّكُمْ بِأَلْفٍ مِنَ الْمَلَائِكَةِ مُرْدِفِيْنَ

   b) **Al-Hadits**

   إِذَا اَضَلَّ اَحَدُكُمْ شَيْئًا اَوْ اَرَادَ اَحَدُكُمْ عَوْنًا وَهُوَ بِأَرْضٍ لَيْسَ بِهَا أَنِيْسٌ, فَلْيَقُلْ يَا عِبَادَ اللهِ اَغِيْثُوْنِيْ يَا عِبَادَ اللهِ اَغِيْثُوْنِيْ, فَإِنَّ لِلَّهِ عِبَادًا لَا نَرَاهُمْ وَقَدْ جَرَّبَ ذَلِكَ (رواه الطبراني)

[9] Masyhudi Muhtar dkk., *Aswaja An-Nahdliyah,* (Surabaya : Khalista, 2010), cet. 3 hal. 39

Ketika salah seorang di antara kalian kehilangan sesuatu atau membutuhkan pertolongan di suatu tempat yang tidak ada teman, maka ucapkanlah "wahai para hamba Allah, wahai para hamba Allah, tolonglah aku" karena sesungguhnya ada hamba-hamba Allah yang kita tidak bisa melihatnya. Dan hal itu telah terbukti.[10]

2. Manakiban dan Tawassul

Manakiban adalah kegiatan pembacaan biografi/sejarah ulama dilanjutkan dengan dzikir yang dilakukan oleh sekelompok orang/sendirian yang memuat berbagai dzikir yang *masyru'* seperti manakib syeikh Abdul Qadir al-Jailani, manakib syeikh Bahauddin an-Naqsyabandi dll dengan tujuan meneladani dan mengharap barakah dari Allah dengan perantara karomahnya.

Tawassul adalah kegiatan dzikir yang dilakukan oleh sekelompok orang/sendirian dengan memohon perantara dengan para wali, ulama dan orang sholeh baik yang masih hidup maupun telah meninggal dunia

Dalil Tawassul :

a) Al-Qur'an

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آَمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan. (QS: Al Maidah : 35)

b) Al-Hadits

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم ," تَوَسَّلُوا بِي وَبِأَهْلِ بَيتِي الىَ اللهِ فإِنَّهُ لَا يُرَدُّ مُتَوَسِّلٌ بِنَا"

[10] Tim Kodifikasi LBM PPL, Dalil-dalil Aqidah dan Amaliah Nahdliyyah, (Kediri : PP. Lirboyo, 2011), cet. 3. Hal. 67

"Rasulullah SAW bersabda : Bertawassullah kalian dengan aku dan dengan para keluargaku, sesungguhnya orang yang bertawassul dengan aku tidak akan ditolak" (HR. Ibnu Hibban)

3. **Mauludan dan Barzanjinan**

Mauludan adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok umat Islam untuk menambah kecintaan kepada Nabi Muhammad SAW dengan cara membaca sejarah beliau dalam kitab al-Barzanji, Maulid Diba', maulid al-Azab, Simtud Duror, Burdah, Dhiya'ul Lami' dll.memperbanyak bacaan shalawat dan pujian pada hari kelahiran beliau yang diperingati pada tanggal 12 Rabiul Awal,

Barzanjinan adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok umat Islam untuk menambah kecintaan kepada Nabi Muhammad SAW dengan cara membaca sejarah beliau, dalam kitab al-Barzanji, memperbanyak bacaan shalawat dan pujian secara mingguan yang biasanya dilakukan pada malam Senin, atau Jum'at, atau malam yang lain

Dalil Barzanjinan :

a) Al Qur'an

إِنَّ اللهَ وَمَلَائِكَتَهُ يُصَلُّوْنَ عَلَى النَّبِيِّ يَا اَيُّهَا الَّذِيْنَ أَمَنُوْا صَلُّوْا عَلَيْهِ وَسَلِّمُوْا تَسْلِيْمًا

b) Al Hadits

مَنْ صَلَّى اللّٰهُ عَلَيْهِ عَشْرًا

KE NU AN

A. Sejarah kelahiran NU dan perkembangannya

NU adalah kepanjangan dari Nahdlatul Ulama yang secara harfiah artinya Kebangkitan Ulama. Pada hakekatnya Nahdlatul Ulama adalah organisasi umat Islam Indonesia yang berhaluan Ahlussunnah Wal Jama'ah.

Secara formal NU lahir pada **Tanggal 16 Rajab 1344 H** bertepatan dengan Tanggal **31 Januari 1926 M di Surabaya**. Namun pada hakekatnya ajaran yang dianut dan diperjuangkan oleh NU ini telah bersamaan dengan masuknya agama Islam di Indonesia.

Awalnya pada tahun 1914 M, KH. Wahab Hasbullah membentuk forum diskusi *"Tasywirul Afkar"* (potert pemikiran) cara ini ditempuh untuk membentuk kontak intelektual dengan sejumlah tokoh muda mengenai espek kehidupan baik keagamaan maupun politik perjuangan melawan belanda.

Langkah konkrit dari *Tasywirul Afkar* adalah menanamkan semangat nasionalisme dengan membentuk lembaga pendidikan. Pada tahun 1916 M, berdirilah perguruan Nahdlatul Waton Di Surabaya dengan tokohnya KH.Wahab Hasbullah, KH. Ridwan, KH. Mas Mansur dan KH. Abd. Kahar. Pada tahun 1925 M, KH,Wahab Hasbullah membentuk organisasi sebagai wadah para pemuda santri yang diberi nama *"Syubanul Wathon"* (Pemuda Tanah Air).

Organisasi tersebut adalah cikal bakal lahirnya jam'iyah Nahdlatul Ulama' dengan demikian dapat difahami bahwa latar belakang berdirinya Nahdlatul Ulama' didorong oleh semangat nasionalisme membela tanah air, melestarikan jiwa dan semangat anti penjajah karena penjajahan bertentangan dengan agama islam.

Di samping itu, juga tengah terjadi pergolakan di Arab Saudi tentang penerapan ide wahabiyah, sehingga KH. Abdul Wahab Hasbullah berinisiatif membentuk komite Hijaz yang merupakan delegasi untuk menghadap Raja Ibnu Sa'ud guna membicarakan masalah tersebut. Setelah persiapan matang komite Hijaz mengundang para ulama' terkemuka sejawa dan madura. Komite

Hijaz inilah yang juga mengilhami berdirinya NU karena pertemuan yang diadakan pada tanggal 16 Rajab 1344 itu memutuskan dua macam keputusan :

1. Mengirim utusan ulama Indonesia ke Kongres dunia islam dengan memperjuangkan hukum ibadah berdasarkan madzhab empat.
2. membentuk organisasi (Jam'iyyah) yang akan mengirimkan utusan tersebut atas usul KH. Alwi Abdul Azis yang diberi nama Jam'iyyah Nahdlatul Ulama.

KH.Wahab Hasbullah menghimbau kepada penguasa baru Arab Saudi agar tetap menghormati tradisi keagamaan yang berlaku disana dan ajaran-ajaran bermadzab yang dianut masyarakat setempat. Untuk menjembatani hal itu di bentuklah komite Hijaz, setelah mendapat restu dari Hadrotus Syekh KH.Hasyim Asy'ari (thn 1926). Kemudian timbul pemikiran mewakili apakah delegasi ini. Maka dibentuklah organisasi atau jam'iyah dan atas usul KH. Mas Alwi Abdul Aziz, jam'iyah ini diberi nama Nahdlatul Oelama' [NO].

Adapun nama ulama yang berperan besar dalam pendirian NU antara lain :

1. KH. R. Muhammad Kholil : Penentu Berdirinya NU
2. KH. Hasyim Asy'ari : Rois Akbar NU
3. KH. Abdul Wahab Hasbullah : Konseptor NU
4. KH. R. As'ad Syamsul Arifin : Mediator Berdirinya NU
5. KH. Mas Alwi Abdul Aziz : Inisiator Nama NU
6. KH. Ridlwan Abdullah : Desainer Lambang NU
7. KH. Nawawi Nur Hasan : Pencetus Tali lambang NU
8. KH. R. Asnawi, Kudus : Argumentator NU
9. KH. R. Hambali, Kudus : Arsitektur Prasasti NU[11]

B. Misi, Bentuk dan sistem organisasi NU.

Rumusan anggaran Nahdlatul Ulama' atau disebut *Qanun Asasi Lijamiyati Nahdlatul Ulama'* secara explisit disebutkan bahwa

[11] Amirul Ulum, dkk., *The Founding Fathers of Nahdlotoel Oelama',* (Surabaya : Bina Aswaja, 2014), cet. 1, hal. 6

tujuan Nahdlatul Ulama' adalah menjaga dan melestarikan ajaran-ajaran islam ala Ahlussunah Wal Jma'ah dalam pasal 2 dan 3 anggaran Nahdlatul Ulama' berbunyi pasal 2 :

> "Adapun maksud perkumpulan ini yaitu memegang teguh pada salah satu dari madzab imam empat yaitu Muhammad bin Adris As Syafi'I, Imam malik bin Anas, Imam Abu Hanifah An Nu'man atau Imam Ahmad bin Hambal dan menggunakan apa saja yang menjadi kemaslahatan agama"

Pasal 3 (ayat 1)

Untuk mencapai maksud perkumpulan ini maka diadakan ikhtiyar:

1. Mengadakan perhubungan diantara ulama'-ulama' yang bermadzab dalam pasal 2.
2. Memeriksa kitab-kitab sebelum dipakai untuk mengajar, apa itu dari kitab-kitab aswaja atau kitab-kitab ahli bid'ah.
3. Menyiarkan agama islam diatas madzab sebagaimana tersebut dalam pasal 2 dengan jalan apa saja yang baik.
4. Berikhtiyar memperbanyak madrasah-madrasah yang berdasar islam.
5. Memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan masjid, mushola-mushola, pondok, begitu juga dalam hal ihwal anak-anak yatim dan orang-orang fakir miskin.

(ayat 2) :

Nahdlatul Ulama' sejak semula meyakini bahwa persatuan dan kesatuan para ulama' pengikutnya, masalah pendidikan, dakwah islamiyah, kegiatan social, serta perekonomian adalah masalah yang tidak dapat dipisahkan untuk merubah masyarakat yang terbelakang, bodoh dan miskin menjadi masyarakat yang maju sejahtera dan berakhlak mulia.

C. Bentuk dan Syistem Organisasi Nahdlatul Ulama

Sesuai dengan mukaddimah AD/ART Jam'iyah Nahdlatul Ulama bahwa untuk melanjutkan dakwah Islamiyah dan melaksanakan

amar makruf nahi munkar dengan mengorganisasikan kegiatan-kegiatannya dalam suatu wadah Nahdlatul Ulama dengan ketentuan dan bentuk :

1. **Aqidah;**
   Nahdlatul Ulama sebagai Jam'iyyah Diniyah Islamiyah beraqidah / berasas Islam menurut Faham *Ahlussunnah Wal Jama'ah* dan menganut salah satu dari madzhab empat: Hanafi, Maliki, Syafi'i dan Hambali.

2. **Asas;**
   Dalam Kehidupan Berbangsa dan Bernegara, Nahdlatul Ulama berdasar Kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan/ Perwakilan Dan Keadilan Sosial Bagi Seluruh Indonesia.

3. **Tujuan**;
   Berlakunya ajaran Islam yangberhaluan Ahlussunnah Wal Jama'ah dan mengikuti salah satu madzhab 4 untuk terwujudnya tatanan masyarakat yang demokratis dan berkeadilan demi kemaslahatan dan kesejahteraan umat

4. **Lambang**;
   Lambang NU berupa gambar bola dunia yang dilingkari tali simpul, dikitari 9 bintang, 5 bintang terletak melingkari diatas garis khatulistiwa, yang terbesar di antaranya terletak di tengah atas, sedang 4 bintang lainnya terletak melingkar di bawah garis khatulistiwa dengan tulisan NAHDLATUL ULAMA dalam huruf Arab yang melintang dari sebelah kanan bola dunia ke sebelah kiri, semua terlukis dengan warna putih diatas dasar hijau.[12]

[12] AD NU dalam buku Panduan Pelantikan dan muker MWCNU Kecamatan Bangsri periode 2009-2014, (Bangsri : PMWCNU, 2009), Hal. 37

1. Gambar bola dunia melambangkan bumi tempat kita hidup, berjuang dan beramal. Disamping itu, mengingatkan bahwa asal kejadian manusia adalah dari tanah dan kelak akan kembali ke tanah.
2. Dalam gambar bola dunia terdapat peta negara Indonesia yang berarti Nahdlatul Ulama didirikan di Indonesia dan berjuang untuk kejayaan negara Republik Indonesia.
3. Gambar tali tersimpul melambangkan persatuan yang kokoh. Dua ikatan dibawahnya melambangkan hubungan manusia dengan Tuhan dan hubungan antara sesama manusia. Jumlah untaiannya ada 99 buah yang melambangkan Ahlussunnah wal Jamaah.
4. Gambar bintang paling besar melambangkan kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Empat bintang diatas garis khatulistiwa melambangkan kepemimpinan Khulafaur Rasyidin.(Abu Bakar, Umar bin Khattab, Ustman bin Affan, Ali bin Abi Thalib) Adapun empat bintang di bawah garis khatulistiwa melambangkan empat madzhab (Hanafi, Maliki, Syafi'i, Hambali). Jumlah bintang seluruhnya adalah Sembilan buah yeng melambangkan wali songo sebagai penyebar Islam di Indonesia.
5. Tulisan Nahdlatul Ulama merupakan nama organisasi yang berarti "kebangkitan ulama".
6. Warna dasar hijau melambangkan kesuburan tanah air Indonesia. Sedangkan warna putih untuk gambar dan tulisan melambangkan niat dalam perjuangan.

Seperti halnya organisasi pada Negara modern, organisasi Nahdlatul Ulama' membedakan antara kekuasaan Syuriyah (badan legislatif) dengan kekuasaan Tanfidliyah (badan eksekutif), akan tetapi fungsi Syuriyah dalam Nahdlatul Ulama' merangkap pula sebagai pengadilan dan badan yudikatif dengan pantauan dari jajaran Mustasyar, Karenanya Syuriyah merupakan pimpinan tertinggi yang

petunjuk dan pendapatnya mengikat sampai kebawah menurut garis vertikal.

Disamping itu untuk membantu kinerja organisasi di dukung dengan kelembagaan yang tersusun dalam beberapa perangkat organisasi meliputi Lembaga, lajnah dan Badan Otonom.

1. Mustasyar

Adalah penasihat pengurus Nahdlatul Ulama yang terdiri dari beberapa ulama sesepuh (kyai khas) atau tokoh yang telah memberikan pengabdian dan setia (loyal) kepada Nahdlatul Ulama. Mustasyar dibentuk hanya untuk tingkatan pengurus Besar, Wilayah, Cabang dan Anak Cabang

Pengurus Mustasyar selaku penasehat mempunyai tugas :

a. Menyelenggarakan pertemuan setiap kali dianggap perlu
b. Memberikan nasehat kepada pengurus Nahdlatul Ulama menurut tingkatannya baik diminta maupun tidak
c. Menegur kepada pengurus Nahdlatul Ulama menurut tingkatannya, apabila telah menyalahi garis-garis besar organisasi maupun hasil konferensi

2. Syuriyah

Adalah pimpinan tertinggi Nahlatul Ulama.Maksudnya, dalam setiap tingkat kepengurusan mulai dari tingkat kepengurusan mulai dari Pengurus Besar dampai Pengurus Ranting yang menjadi pimpinan tertinggi adalah Syuriyah.

Pengurus Syuriyah selaku pimpinan tertinggi mempunyai tugas :

a. Menentukan arah kebijaksanaan Nahdlatul Ulama' dalam melakukan usaha dan tindakan untuk mencapai tujuan Nahdlatul Ulama'.
b. Memberikan petunjuk, bimbingan dan penbinaan pemahaman, pengamalan dan pengembangan ajaran Islam berdasar faham Ahlussunah Wal Jama'ah baik di bidang aqidah, syari'ah, maupunakhlak/tasawuf.
c. Mengendalikan, mengawasi, dan memberikan koreksi sesuai dengan pertimbangan syar'i dan ketentuan organisasi

3. Tanfidziyah

Adalah pelaksana, dalam organisasi NU, Tanfidziyah berarti pelaksana yang berkewajiban memimpin jalannya organisasi. Mulai dari tingkat kepengurusan mulai dari Pengurus Besar dampai Pengurus Ranting yang menjadi pimpinan tertinggi adalah Syuriyah.

Sedangkan pengurus Tanfidliyah sebagai pelaksanaan harian mempunyai tugas :

a. Memimpin jalannya organisasi sehari-hari sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pengurus Syuriyah .
b. Melaksanakan program jam'iyah Nahdlatul Ulama'.
c. Membina dan mengawasi kegiatan semua perangkat Jam'iyah yang berada di bawahnya
d. Dalam menggerakkan dan mengelola prorgam, pengurus tanfidziyah berwenang membentuk tim kerja tetap atau sementara sesuai kebutuhan[13]

4. Lembaga

Adalah perangkat departemenisasi organisasi Nahdlatul Ulama' yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan Nahdlatul Ulama', khususnya yang berkaitan dengan bidang tertentu

Lembaga-lembaga Nahdlatul Ulama sesuai dengan hasil Muktamar XXXI di solo adalah :

1) Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama'(LDNU)
2) Lembaga pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama' (LP.MA"ARIF NU)
3) Robithoh Ma'had Islamiyah (RMI)
4) Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama' (LPNU)
5) Lembaga Pengembangan Pertanian Nahdlatul Ulama (LP2NU)
6) Lembaga Kemaslahatan Keluarga Nahdlatul Ulama' (LKKNU)
7) Lembaga Kajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nahdlatul Ulama' (LAKPESDAM NU)

[13] Panduan Pelantikan dan Muker MWCNU Kecamatan Bangsri periode 2009-2014, (Bangsri : PMWCNU, 2009), Hal. 14-15

8) Lembaga Penyuluhan dan Bantuan Hukum Nahdlatul Ulama' (LPBH NU)
9) Lembaga Seni Budaya Nahdlatul Ulama' (LESBUMI NU)
10) Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shodaqoh Nahdlatul Ulama' (LAZISNU)
11) Lembaga Wakaf dan Pertanahan Nahdlatul Ulama' (LWPNU)
12) Lembaga Bahtsul Masail Diniyah Nahdlatul Ulama', (LBM NU)
13) Lembaga Ta'mir Masjid Nahdlatul Ulama (LTMNU)
14) Lembaga Kesehatan Nahdlatul Ulama' (LKNU)
15) Lembaga Falakiyah Nahdlatul Ulama (LFNU)
16) Lembaga Ta'lif wan Nasyr NU (LTN NU)
17) Lembaga Pendidikan Tinggi Nahdlatul Ulama (LPTNU)
18) Lembaga Penanggulangan Bencana dan Perubahan Iklim Nahdlatul Ulama (LPBI NU)[14]

5. Badan Otonom

Adalah perangkat organisasi Nahdlatul Ulama' yang berfungsi melaksanakan kebijakan Nahdlatul ullama', khususnya yang berkaitan dengan kelompok masyarakat tertentu yang beranggotakan perorangan.

Adapun badan otonom Nahdlatul Ulama sesuai dengan hasil Muktamar 33 Di Jombang adalah :

- Badang Otonom berbasis usia dan kelompok masyarakat :
  1) Muslimat Nahdlatul Ulama' (Mulimat NU)
  2) Fatayat Nahdlatul Ulama' (Fatayat NU)
  3) Gerakan Pemuda Ansor (GP ANSOR)
  4) Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)
  5) Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' (IPNU)
  6) Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama' (IPPNU)
- Badang Otonom berbasis profesi dan kekhususan :
  1) Persatuan Guru Nahdlatul Ulama (PERGUNU)
  2) Ikatan Sarjana Nahdlatul Ulama' (ISNU)
  3) Ikatan Seni Hadroh Nahldaltul Ulama (ISHARI NU)

[14] ART NU Bab V Pasal 16-17 Hasil Muktamar 33, (Jakarta : LTN PBNU, 2015), Hal. 71-74

4) Serikat Buruh Muslimin Indonesia (SARBUMUSI)
5) Jam'iyah ahli thoriqoh Muhammad SAW tabaroh annahdiyah (JATMAN)
6) Jamiatul Quro' wal huffad (JQH)
7) Serikat Nelayan Nahdlatul Ulama
8) Pagar Nusa [15]

D. Pengertian dan kedudukan 'Ulama dalam NU

Ulama adalah lafadz bentuk jama' dari *'alim* yang mempunyai arti orang yang pandai/berilmu, ulama artinya orang-orang yang berilmu. Dengan demikian, Jam'iyyah Nahdlatul Ulama diartikan sebagai kumpulan/organisasi para ulama yang bangkit dan membangkitkan pengikut-pengikutnya untuk dapat mengamalkan syariat Islam Ahlusunnah Wal jama'ah.

Kedudukan Ulama di dalam NU menempati posisi sentral yaitu :

1. Ulama sebagai pendiri Jam'iyyah Nahdlatul Ulama.
2. Ulama sebagai Pengelola Nahdlatul Ulama.
3. Ulama sebagai Pengendali Kebijakan – kebijakan Nahdlatul Ulama.
4. Ulama sebagai panutan dan contoh tauladan bagi seluruh warga Nahdlatul Ulama dan kaum Muslimin khususnya.

Itulah sebabnya, maka antara NU dan Ulama tidak dapat dipisah-pisahkan, artinya saling membesarkan, saling mengambil dan memberi manfaat. Nahdlatul Ulama tanpa Ulama akan gersang tidak ada artinya sama sekali, dan Ulama yang keluar dari Nahdlatul Ulama akan berkurang bahkan hilang kemanfaatannya bagi masyarakat Islam Ahlussunnah Wal Jama'ah.

Dengan demikian posisi Ulama dan peranannya didalam Nahdlatul Ulama sangat penting, oleh karenanya secara organisatoris Ulama didalam NU disediakan lembaga khusus yang dinamakan "Lembaga Syuriyah". Lembaga ini berfungsi sebagai pengelola, pengendali, Pengawas dan penentu semua kebijaksanaan dalam Nahdlatul Ulama, sehingga dapatlah dikatakan dan memang

[15] Ibid, hal. 76-78

demikian kenyataannya, bahwa Ulama dan Nahdlatul Ulama merupakan tiang penyangga utama atau soko guru.

Disamping itu NU juga merupakan wadah untuk menyatukan langkah perjuangan dalam rangka usaha melestarikan, mengembangkan dan mengamalkan Islam yang berhaluan Ahlussunnah Wal jama'ah. Keberadaan Ulama dan Nahdlatul Ulama tidak dapat dipisahkan dengan perkembangan umat Islam di Indonesia, semenjak masuknya sampai sekarang bahkan telah banyak berkontribusi bagi dunia internasional.

KE IPNU-IPPNU AN

B. Sejarah kelahiran IPNU-IPPNU

Awal berdirinya organisasi IPNU di ilhami kebutuhan akan sebuah wadah organisasi dalam mengekspresikan ide gagasan, dan potensi belajar, santri dan mahasiswa seluruh Indonesia di bawah naungan Nahdlatul Ulama'. Di beberapa daerah bermunculan organisasi remaja, pelajar maupun santri yang beraviliasi dengan Nahdlatul Ulama, di antaranya Tsamrotul Mustafidin yang terbentuk tanggal 11 Oktober 1936 di surabaya, persatuan anak-anak Nahdlatul Oelama' (PERSANO), Ikatan Moerid Nahdlatul Ulama' (IMNO), pada tahun 1945, Ijtimaut Tholabah Nahdlatul Oelama' (ITNO), pada tahun 1946, Syubbanul Muslimin yang berdiri di Madura. Namun gerakan itu masih bersifat kedaerahan dan masih sulit di koordinasi. Hingga pada tahun 50-an mulai menggeliat gerakan-gerakan muda yang melahirkan organisasi pelajar di antaranya Ikatan Siswa Muballighin Nahdlatul Oelama' (IKSIMNO) pada tahun 1952 di Semarang, Persatuan Pelajar nahdlatul Oelama' (PEPERPENO) di Kediri, Ikatan Pelajar Islam Nahdlatul Oelama'(IPINO), Ikatan Pelajar Nahdlatul oelama' (IPNO), di Surakarta dsb.

Dari latar tersebut mengilhami akan kebutuhan berdirinnya organisasi pelajar dan santri pada level nasional, sehingga pada Konbes LP Ma'arif di Semarang IPNU diplokamirkan sebagai organisasi yang mewadai pelajar se-Nusantara secara resmi pada tanggal 24 Februari 1954 bertepatan tanggal 20 jumadil Akhir 1373. Adapun pelopornya antara lain : M. Sofyan Cholil, H. Musthafa, Achmad Masjhub dan A. Ghani Farida M. Uda. Sebagai ketua umum disepakati Mochamad Tolchah Mansur.

Sedangkan Sejarah kelahiran IPPNU dimulai dari perbincangan ringan oleh beberapa remaja putri yang sedang menuntut ilmu di Sekolah Guru Agama (SGA) Surakarta, tentang keputusan Muktamar NU ke-20 di Surakarta. Maka perlu adanya

organisasi pelajar di kalangan Nahdliyat. Hasil obrolan ini kemudian dibawa ke kalangan NU, terutama Muslimat NU, Fatayat NU, GP. Ansor, IPNU dan Banom NU lainnya untuk membentuk tim resolusi IPNU putri pada kongres I IPNU yang akan diadakan di Malang. Selanjutnya disepakati bahwa peserta putri yang akan hadir di Malang dinamakan IPNU putri.

Dalam suasana kongres IPNU, yang dilaksanakan pada tanggal 28 Februari – 5 Maret 1955, ternyata keberadaan IPNU putri masih diperdebatkan secara alot. Rencana semula yang menyatakan bahwa keberadaan IPNU putri secara administratif menjadi departemen dalam organisasi IPNU. Namun, hasil pembicaraan dengan pengurus teras PP IPNU telah membentuk semacam kesan eksklusifitas IPNU hanya untuk pelajar putra. Melihat hasil tersebut, pada hari kedua kongres, peserta putri yang terdiri dari lima utusan daerah (Yogyakarta, Surakarta, Malang, Lumajang dan Kediri) terus melakukan konsultasi dengan jajaran teras Badan Otonom NU yang menangani pembinaan organisasi pelajar yakni PB Ma'arif (KH. Syukri Ghozali) dan PP Muslimat (Mahmudah Mawardi). Dari pembicaraan tersebut menghasilkan beberapa keputusan yakni:

1. Pembentukan organisasi IPNU putri secara organisatoris dan secara administratif terpisah dari IPNU
2. Tanggal 2 Maret 1955 M/ 8 Rajab 1374 H dideklarasikan sebagai hari kelahiran IPNU putri.
3. Untuk menjalankan roda organisasi dan upaya pembentukan-pembentukan cabang selanjutnya ditetapkan sebagai ketua yaitu Umroh Mahfudhoh dan sekretaris Syamsiyah Mutholib.
4. PP IPNU putri berkedudukan di Surakarta, Jawa Tengah.
5. Memberitahukan dan memohon pengesahan resolusi pendirian IPNU putri kepada PB Ma'arif NU. Selanjutnya PB Ma'arif NU menyetujui dan mengesahkan IPNU putri menjadi Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU).

Dalam perjalanan selanjutnya, IPPNU telah mengalami pasang surut organisasi dan berbagai peristiwa nasional yang turut mewarnai perjalanan organisasi ini.Khususnya di tahun 1985, ketika

pemerintah mulai memberllakukan UU No. 08 tahun 1985 tentang keormasan khusus organisasi pelajar adalah OSIS, sedangkan organisasi lain seperti IPNU-IPPNU, IRM dan lainnya tidak diijinkan untuk memasuki lingkungan sekolah. Oleh karena itu, pada Kongres IPPNU IX di Jombang tahun 1987, secara singkat telah mempersiapkan perubahan asas organisasi dan IPPNU yang kepanjangannya "Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama" berubah menjadi "Ikatan Putri-Putri Nahdlatul Ulama".

Selajutnya, angin segar reformasi telah pula mempengaruhi wacana yang ada dalam IPPNU. Perjalanan organisasi ketika menjadi "putri-putri" dirasa membelenggu langkah IPPNU yang seharusnya menjadi organisasi pelajar di kalangan NU. Keinginan untuk kembali ke basis semula yakni pelajar demikian kuat, sehingga pada kongres XII IPPNU di Makasar tanggal 22-25 Maret tahun 2000 mendeklarasikan bahwa IPPNU akan dikembalikan ke basis pelajar dan penguatan wacana gender.

Naun, pengembalian ke basis pelajar saja dirasa masih kurang. Sehingga pada Kongres ke XIII IPPNU di Surabaya tanggal 18-23 Juni 2003, IPPNU tidak hanya mendeklarasikan kembali ke basis pelajar tetapi juga kembali ke nama semula yakni "Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama". Dengan perubahan akronim ini, IPPNU harus menunjukkan komitmennya untuk memberikan kontribusi pembangunan SDM generasi muda utamanya di kalangan pelajar putri dengan jenjang usia 12-30 tahun dan tidak terlibat pada kepentingan politik praktis yang bisa membelenggu gerak organisasi. Namun perlu juga dipahami bahwa akronim "pelajar" lebih diartikan pada upaya pengayaan proses belajar yang menjadi spirit bagi IPPNU dalam berinteraksi dan bersosialisasi dengan seluruh komponen masyarakat Indonesia dengan mengedepankan idealisme dan intelektualisme .

Status organisasi IPNU dan IPPNU semula menjadi anak asuh LP. Ma'arif NU dan sejak tanggal 30 Agustus 1960 (Konggres IPNU VI dan IPPNU V). Status keduanya menjadi salah satu Badan Otonom NU yang tercantum dalam AD NU pasal 13 ayat 4

C. Prinsip Perjuangan Pelajar IPNU-IPPNU

Prinsip dalam KBBI di istilahkan sebagai asas atau kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir, bertindak dsb. Prinsip Perjuangan Pelajar IPNU-IPPNU dahulu dikenal dengan sebutan "Citra Diri IPNU-IPPNU". Dalam skala nasional, kerja kepengurusan IPNU dan IPPNU berjalan secara terpisah, sehingga ketentuan masing-masing juga diatur sendiri. Istilah Citra Diri IPNU dirubah istilahnya menjadi P2 IPNU (Prinsip Perjuangan IPNU) sejak Kongres XV IPNU di Jakarta. Sedangkan IPPNU masih tetap menggunakan istilah Citra Diri sampai sekarang.

Adapun isi dari Prinsip Perjuangan Pelajar IPNU-IPPNU antara lain:

a. Landasan Berfikir

Sebagaimana ditetapkan dalam khittah NU 1926, Aswaja (*Ahlussunnah wal jamaah*) adalah cara berfikir, bersikap, dan bertindak bagi warga Nahdliyin. Sikap dasar itu yang menjadi watak IPNU, dengan watak keislamannya yang mendalam dan dengan citra keindonesiaannya yang matang.

Cara berfikir menurut IPNU sebagai manifestasi *ahlussunah wal jama'ah* adalah cara berfikir teratur dan runtut dengan memadukan antara *dalil naqli* (yang berdasar al-Qur'an dan Hadits) dengan *dalil aqli* (yang berbasis pada akal budi) dan *dalil waqi'i* (yang berbasis pengalaman). Oleh arena itu, di sini IPNU menolak cara berpikir yang hanya berlandaskan dengan akal budi semata, sebagaimana yang dikembangkan kelompok pemikir bebas (*liberal tingkers*) dan kebenaran mutlak ilmu materialistis (paham kebendaan).

Demikian juga IPNU menolak pemahaman zahir (lahir) dan kelompok tekstual (literal), karena tidak memungkinkan memahami agama dan kenyataan social secara mendalam.

b. Landasan Bersikap

Landasan bersikap kader IPNU-IPPNU dalam menjalankan kegiatan pribadi dan berorganisasi harus tetap memegang teguh nilai-nilai yang diusung dari norma dasar keagamaan Islam ala *ahlussunnah wal jama'ah* dan norma yang bersumber dari masyarakat. Landasan nilai ini diharapkan dapat membentuk

watak diri seorang kader IPNU-IPPNU. Nilai-nilai sikap yang harus dikembangkan tersebut adalah:

1. **Diniyyah/agama**
   a. Tauhid (at-tauhid) merupakan keyakinan yang kokoh terhadap Allah swt.
   b. Persaudaraan dan persatuan (al-ukhuwwah wal-ittihad) dengan mengedepankan sikap mengasihi makhluk.
   c. Keluhuran moral (al-akhlaqul karimah) dengan menjunjung tinggi kebenaran dan kejujuran (as-shidqu). Bentuk kebenaran dan kejujuran yang dipahami:
      - *As-shidqu ila llah*, perilaku benar kepada Allah sebagai buah keimanan diri pribadi muslim
      - *Ashidqu ila ummah*, perilaku jujur dan benar kepada masyarakat dalam melakukan pencerahan terhadap masyarakat.
      - *Ash shidqu ila an-nafsi,* jujur dan benar kepada diri sendiri dalam bersikap dan bertindak
      - *Amar ma'ruf nahy munkar,* sikap dakwah selalu menyerukan kebaikan dan mencegah segala bentuk kemunkaran.

2. **Keilmuan, Prestasi dan Kepeloporan**
   a. menunjunjung tinggi ilmu pngetahuan dan teknologi dengan semangat peningkatan kualitas SDM IPNU dan menghargai ahli-ahli atau sumber pengetahuan secara proporsional.
   b. Menunjunjung tinggi nilai-nilai amal, kerja dan prestasi sebagai bagian dari ibadah kepada Allah subhanahu wata'ala.
   c. Menjunjung tinggi kepeloporan dalam usaha mendorong, memacu, dan mempercepat perkembangan masyarakat.

3. **Sosial Kemasyarakatan**
   a. Menjunjung tinggi kebersamaan di tengah kehidupan berbangsa dan bernegara dengan semangat

mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi.

b. Selalu siap mempelopori setiap perubahan yang membawa kemanfaatan serta kemaslahatan

4. Keikhlasan dan Loyalitas

a. menjunjung tinggi sifat keikhlasan dalam berkhidmah dan berjuang
b. menjunjung tinggi kesetiaan (loyalitas) kepada agama, bangsa, dan negara dengan melakukan ikhtiar perjuangan di bawah naungan IPNU

Adapun cara bersikap kader IPNU-IPPNU adalah dengan memandang dunia sebagai kenyataan yang beragam. Karena itu keberagaman diterima sebagai kenyataan. Namun juga bersikap aktif yakni menjaga dan mempertahankan kemajemukan tersebut agar harmonis (selaras), saling mengenal (*lita'arofu*) dan memperkaya secara budaya

Sikap moderat (selalu mengambil jalan tengah) dan menghargai perbedaan menjadi semangat utama dalam mengelola kemajemukan tersebut. Dengan demikian IPNU-IPPNU juga menolak semua sikap yang mengganggu keanekaragaman atau keberagaman budaya tersebut. Pluralitas, dalam pandangan IPNU-IPPNU harus diterima sebagai kenyataan sejarah.

Dalam bertindak, Aswaja mengakui adanya kehendak Allah (taqdir) tetapi Aswaja juga mengakui bahwa Allah telah mengkaruniai manusia pikiran dan kehendak. Karena itu dalam bertindak, IPNU-IPPNU tidak bersikap menerima begitu saja dan menyerah kepada nasib dalam menghadapi kehendak Allah, tetapi berusaha untuk mencapai taqdir Allah dengan istilah *kasab* (usaha). Namun demikian, tidak harus berarti bersifat antroposentris (mendewakan manusia), bahwa manusia bebas berkehendak. Tindakan manusia tidak perlu di batasi dengan ketat, karena akan dibatasi oleh alam, oleh sejarah. Sementara Allah tidak dibatasi oleh faktor-faktor itu. Dengan demikian IPNU-IPPNU tidak memilih menjadi sekuler, melainkan sebuah proses

pergerakan iman yang mengejawantah dalam seluruh aspek kehidupan.

c. Landasan Berorganisasi

Adapun dalam berorganisasi, IPNU-IPPNU mendasarkan pola kerjanya dengan landasan sebagai berikut

1. *Ukhuwah* (Persaudaraan/solidaritas)

Adapun gerakan ukhuwah IPNU meliputi:

a) *Ukhuwwah Nahdliyyah*

Ukhuwah Nahdliyah atau persaudaran antar warga NU harus menjadi prinsip utama sebelum melangkah ke ukhuwah yang lain. Ini bukan untuk memupuk sektarianisme, melainkan sebaliknya sebagai pengokoh ukhuwah yang lain, sebab hanya kaum nahdiyin yang mempunyai system pemahaman keagamaan yang mendalam dan bercorak sufistik yang moderat dan selalu menghargai perbedaan serta gigih menjaga kemajemukan budaya, tradisi, kepercayaan dan agama yang ada.

Ukhuwah nahdliyah berperan sebagai landasan ukhuwah yang lain. Karena ukhuwah bukanlah tanggapan yang bersifat serta merta, melainkan sebuah keyakinan, penghayatan, dan pandangan yang utuh serta matang yang secara terus menerus perlu dikuatkan.

b) Ukhuwwah Islamiyyah

Ukhuwah Islamiyah atau persaudaraan antar sesama muslim mempunyai ruang lingkup lebih luas yang melintasi aliran dan madzhab dalam Islam. Oleh sebab itu ukhuwah ini harus dilandasi dengan kejujuran, cinta kasih, dan rasa saling percaya untuk kesejahteraan umat Islam serta tidak diarahkan untuk menggangu ketentraman agama atau pihak yang lain. Tanpa landasan tersebut ukhuwah islamiyah sering diselewengkan oleh kelompok tertentu untuk menguasai yang lain.

Dengan ukhuwah Islamiyah yang adil itu umat Islam Indonesia dan seluruh dunia bisa saling mengembangkan, menghormati, melindungi serta membela dari gangguan

kelompok lain yang membahayakan keberadaan iman, budaya dan masyarakat Islam secara keseluruhan.

c) *Ukhuwwah Wathaniyyah*

Ukhuwah Wathoniyah atau solidaritas nasional harus dijaga oleh kader nahdliyin karena dalam kenyataannya bangsa ini tidak hanya terdiri dari berbagai warna kulit, agama dan budaya, tetapi juga mempunyai berbagai pandangan hidup. Karena itulah IPNU-IPPNU berkewajiban turut mengembangkan ukhuwah wathaniyah untuk menjaga kerukunan nasional. Karena dengan adanya ukhuwah wathaniyah ini keberadaan NU, umat Islam dan agama lain terjaga. Sebab keislaman IPNU-IPPNU adalah bentuk dari Islam Indonesia (Islam yang berkembang dan melebur dengan tradisi dan budaya Indonesia); bukan Islam di Indonesia (Islam yang baru datang dan tidak berakar dalam budaya Indonesia).

d) *Ukhuwwah Basyariyyah*

Ukhuwah basyariyah adalah persaudaraan antar sesama manusia. Walaupun NU memegang teguh prinsip ukhuwah nahdliyah, islamiyah dan wathaniyah, namun NU tidak berpandangan dan berukhuwah sempit. NU tetap menjunjung tinggi solidaritas kemanusiaan seluruh dunia, menolak pemerasan dan penjajahan (imperialisme dan neoimperialisme) satu bangsa atas bangsa lainnya karena hal itu mengingkari martabat kemanusiaan. Bagi IPNU-IPPNU, penciptaan tata dunia yang adil tanpa penindasan dan peghisapan merupakan keniscayaan.

Ukhuwah basyariyah memandang manusia sebagai manusia, tidak tersekat oleh tembok agama, warna kulit atau pandangan hidup, semuanya ada dalam satu persaudaraan dunia. Persaudaran ini tidak bersifat pasif (diam di tempat), tetapi selalu giat membuat inisiatif (berikhtiar) dan menciptakan terobosan baru dengan berusaha menciptakan tata dunia baru yang lebih

adil,beradab dan terbebas dari penjajahan dalam bentuk apapun.

2. *Amanah* (dapat dipercaya)

Dalam kehidupan yang serba bersifat duniawi (kebendaan), sikap amanah mendapat tantangan besar yang harus terus dipertahankan. Sikap amanah (saling percaya) ditumbuhkan dengan membangun kejujuran, baik pada diri sendiri maupun pihak lain. Sikap tidak jujur akan menodai prinsip amanah, karena itu pelakunya harus dikenai sangsi organisasi secara tegas. Amanah sebagai ruh gerakan harus terus dipertahankan, dibiasakan dan diwariskan secara turun temurun dalam sikap dan perilaku sehari-hari.

3. *Ibadah* (Pengabdian)

Berjuang dalam NU untuk masyarakat dan bangsa haruslah berangkat dari semangat pengabdian, baik mengabdi pada IPNU-IPPNU, umat, bangsa, dan seluruh umat manusia. Dengan demikian mengabdi di IPNU-IPPNU bukan untuk mencari penghasilan, pengaruh atau jabatan, melainkan merupakan ibadah yang mulia. Dengan semangat pengabdian itu setiap kader akan gigih dan ikhlas membangun dan memajukan IPNU-IPPNU. Tanpa semangat pengabdian, IPNU-IPPNU hanya dijadikan tempat mencari kehidupan, menjadi batu loncatan untuk memproleh kepentingan pribadi atau golongan.

Lemahnya organisasi dan ciutnya gerakan IPNU-IPPNU selama ini terjadi karena pudarnya jiwa pengabdian para pengurusnya. Pengalaman tersebut sudah semestinya dijadikan pijakan untuk membarui gerakan organisasi dengan memperkokoh jiwa pengabdian para pengurus dan kadernya. Semangat pengabdian itulah yang pada gilirannya akan membuat gerakan dan kerja-kerja peradaban IPNU-IPPNU akan semakin dinamis dan nyata.

4. Asketik (Kesederhanaan)

Sikap amanah dan pengabdian muncul bila seseorang memiliki jiwa asketik (bersikap zuhud/sederhana). Karena pada dasarnya sikap materialistik (*hubbu al-dunya*) akan menggerogoti sikap amanah dan akan merapuhkan semangat pengabdian, karena dipenuhi pamrih duniawi. Maka, sikap zuhud adalah suatu keharusan bagi aktivis IPNU-IPPNU. Sikap ini bukan berarti anti duniawi atau anti kemajuan, akan tetapi menempuh hidup sederhana, tahu batas, tahu kepantasan sebagaimana diajarkan oleh para *salafus sholihin.* Dengan sikap asketik itu keutuhan dan kemurnian perjuangan IPNU-IPPNU akan terjaga, sehingga kekuatan moral yang dimiliki bisa digunakan untuk menata bangsa ini.

5. Non-Kolaborasi

Landasan berorganisasi non-kolaborasi harus ditegaskan kembali, mengingat dewasa ini banyak lembaga yang didukung oleh pemodal asing yang menawarkan berbagai jasa dan dana yang tujuannya bukan untuk memandirikan, melainkan untuk menciptakan ketergantungan dan pengaburan terhadap *khittah* serta prinsip-prinsip gerakan NU secara umum, melalui campur tangan dan pemaksaan ide dan agenda mereka.

Karena itu untuk menjaga kemandirian, maka IPNU-IPPNU harus menolak untuk berkolaborasi (bekerja sama) dengan kekuatan pemodal asing baik secara akademik, politik, maupun ekonomi. Selanjutnya kader-kader IPNU-IPPNU berkewajiban membangun paradigma (kerangka) keilmuan sendiri, system politik dan sistem ekonomi sendiri yang berakar pada budaya sejarah bangsa nusantara sendiri.

6. Komitmen Pada Korp

Untuk menerapkan prinsip-prinsip serta menggerakkan roda organisasi, maka perlu adanya kesetiaan dan kekompakan dalam korp (himpunan) organisasi. Karena itu seluruh anggota korp harus secara bulat menerima keyakinan utama yang menjadi pandangan hidup dan seluruh prinsip

organisasi. Demikian juga pimpinan, tidak hanya cukup menerima ideology dan prinsip pergerakan semata, tetapi harus menjadi pelopor, teladan dan penggerak prinsip-prinsip tersebut.

Segala kebijakan pimpinan haruslah mencerminkan suara seluruh anggota organisasi. Dengan demikian seluruh anggota korp harus tunduk dan setia pada pimpinan. Dalam menegakkan prinsip dan melaksanakan program, pimpinan harus tegas memberi ganjaran dan sanksi pada anggota korp. Sebaliknya, angga harus berani bersikap terbuka dan tegas pada pimpinan dan berani menegur dan meluruskan bila terjadi penyimpangan.

7. **Kritik-Otokritik**

Untuk menjaga keberlangsungan organisasi serta memperlancar jalannya program, maka perlu adanya cara kerja organisasi. Untuk mengatasi kemungkinan terjadinya kemandekan atau bahkan penyimpangan, maka dibutuhkan kontrol terhadap kinerja dalam bentuk kritik-otokritik (saling koreksi dan introspeksi diri). Kritik-otokritik ini bukan dilandasi semangat permusuhan tetapi dilandasi semangat persaudaraan dan rasa kasih sayang demi perbaikan dan kemajuan IPNU-IPPNU.

D. Hubungan IPNU-IPPNU dengan NU beserta banom-banomnya dan maupun ormas lain

a. Intern (dalam lingkungan NU)

IPNU-IPPNU sebagai perangkat dan badan otonom NU, secara kelembagaan memiliki kedudukan yang sama dan sederajat dengan badan-badan otonom lainnya, yaitu memiliki tugas utama melaksanakan kebijakan NU. Masing-masing badan otonom yang berdiri sendiri itu hanya dapat dibedakan dengan melihat kelompok yang menjadi sasaran dan bidang garapannya masing-masing.

Bidang garap IPNU-IPPNU menitik beratkan pada kelompok masyarakat NU pada tingkat pelajar dan santri. Pada

jenjang pendidikan formal/pelajar di mulai dari tingkat MTs/SMP, MA/SMA/SMK, maupun di PTS/PTN. Sedangkan pada jenjang pendidikan nonformal/santri dimulai Madin Wustho, Ulya dan Ma'had 'Aly (pendidikan tinggi pesantren yang disetarakan).

Adapun posisi IPNU-IPPNU di ranting/tingkat desa, kriteria keanggotaan didasarkan kembali pada PD/PRT secara umum yakni diukur dari sisi usia pelajar pada kisaran usia 12 sampai 29 tahun walaupun anggota tersebut tidak sedang duduk di bangku pendidikan. Sesuai dengan sifat organisasi, bahwa IPNU-IPPNU memiliki *target group* (kader) yakni pelajar, santri, mahasiswa jadi harus memprioritaskan pada pemberdayaan kader-kader khususnya dilingkungan NU.

b. Ekstern (di luar lingkungan NU)

IPNU-IPPNU adalah bagian integral dari generasi muda Indonesia yang memiliki tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup bangsa dan Negara Republik Indonesia dan merupakan bagian tak terpisahkan dari upaya dan cita-cita perjuangan NU serta cita-cita bangsa Indonesia.

Dalam dunia pendidikan, IPNU-IPPNU adalah organisasi pelajar sejajar dengan OSIS. Posisi IPNU dapat menjadi alternatif organisasi baik intra maupun ekstra (tidak harus menggeser OSIS). Akan tetapi, lebih tepatnya dalam sebuah lembaga pendidikan baik madrasah maupun sekolah hanya menggunakan salah satu diantara IPNU-IPPNU atau OSIS saja untuk mengefektifkan wadah organisasi bagi pelajar. Pada pondok pesantren, dapat berkerjasama dengan organisasi santri-santriwati yang ada di pondok pesantren (pada prinsipnya bersaudara dan bermitra/rekan) dan di perguruan tinggi, dapat menjadi pilihan dari sekian banyak organisasi kemahasiswaan dengan latar belakang ideologi dan faham yang beragam.

Tujuan organisasi; kesempurnaan kepribadian bagi pelajar Indonesia sehingga akan terbentuk pelajar Indonesia yang bertaqwa kepada Allah swt, berilmu, berakhlak mulia dan berwawasan kebangsaan serta bertanggung jawab atas tegak

dan terlaksananya syari'at islam menurut faham ahlussunnah wal jama'ah.

E. Seputar PD PRT. IPNU IPPNU

a. Hakikat

IPNU-IPPNU adalah wadah perjuangan pelajar NU untuk menyosialisasikan komitmen nilai-nilai keislaman, kebangsaan, keilmuan, kekaderan, dan keterpelajaran dalam upaya penggalian dan pembinaan kemampuan yang dimiliki sumber daya anggota, yang senantiasa mengamalkan kerja nyata demi tegaknya ajaran Islam *Ahlussunnah wal jamaah* dalam kehidupan masyarakat Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

b. Aqidah/Azaz

1. IPNU-IPPNU berazazkan islam menurut faham Ahlusunnah Wal Jama'ah dan mengikuti salah satu madzhab 4 (safi'i,maliki,hanafi,hambali)
2. Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara IPNU-IPPNU berpedoman pada pancasila dan UUD 1945

c. Sifat

IPNU-IPPNU adalah organisasi yang bersifat kepelajaran, keilmuan, masyarakatan, dan sosial keagamaan.

d. Fungsi

Fungsi IPNU dan IPPNU adalah sebagai berikut :

1. Wadah perjuangan pelajar Nahdlatul Ulama dalam pendidikan dan kepelajaran.
2. Wadah kaderisasi pelajar untuk mempersiapkan kader-kader penerus Nahdlatul Ulama dan pemimpin bangsa.
3. Wadah penguatan pelajar dalam melaksanakan dan mengembangkan Islam *ahlussunah wal-Jamaah* untuk melanjutkan semangat, jiwa dan nilai-nilai nahdliyah.
4. Wadah komunikasi pelajar untuk memperkokoh ukhuwah

nahdliyah, islamiyah, insaniyah dan wathoniyah.

e. Tujuan Organisasi

1. Terbentuknya kesempurnaan pelajar Indonesia yg bertaqwa kepada Allah, berilmu dan berakhlakul karimah.
2. Bertanggung jawab atas tegak dan berkembangnya syari'ah Islam menurut faham Aswaja.
3. Terbentuknya kader Islam yang berwawasan kebangsaan.
4. Terbentuknya masyarakat Indonesia yang adil makmur berdasarkan pancasila dan UUD 1945.

f. Struktur organisasi

STRUKTUR	TINGKAT	PERIODESASI	
		IPNU	IPPNU
PP (Pimpinan Pusa	Ibu Kota	3 Tahun	3 Tahun
PW (Pimpinan Wilayah)	Propinsi	3 Tahun	3 Tahun
PC (Pimpinan Cabang)	Kabupaten/Kota	2 Tahun	2 Tahun
PAC (Pimpinan Anak Cabang)	Kecamatan	2 Tahun	2 Tahun
PK (Pimpinan Komisariat)	Sekolah/Ponpes/ PT	1 Tahun	1 Tahun
PR (Pimpinan Ranting)	Desa/kelurahan	2 Tahun	2 Tahun

g. Permusyawaratan

	PERMUSYAWARATAN	
PP	KONGRES	RAKERNAS (Rapat Kerja Nasional) RAPIMNAS (Rapat Pimpinan Nasional) RAKORNAS (Rapat Koordinasi Nasional)
PW	KONFERWIL (Konferensi Wilayah)	RAKERWIL (Rapat Kerja Wilayah) RAPIMWIL (Rapat Pimpinan Wilayah) RAKORWIL (Rapat Koordinasi Wilayah)
PC	KONFERCAB (Konferensi	RAKERCAB (Rapat Kerja Cabang) RAPIMCAB (Rapat Pimpinan Cabang)

	Cabang)	RAKORCAB (Rapat Koordinasi Cabang)
PAC	KONFERANCAB (Konferensi Anak Cabang)	RAKERANCAB (Rapat Kerja Anak Cabang) RAPIMANCAB (Rapat Pimpinan Anak Cabang) RAKORANCAB (Rapat Koordinasi Anak Cabang)
PR	KONFERENSI RANTING	RAKER
PK	RAPAT ANGGOTA	RAKER

h. Lambang

A. Lambang IPNU

a. Lambang organisasi berbentuk bulat
b. Warna dasar hijau berlingkar kuning ditepinya dengan diapit dua lingkaran putih.
c. Dibagian atas tercantum huruf IPNU dengan titik diantaranya diapit oleh tiga garis pendek (satu diantaranya lebih panjang pada bagian kanan dan kirinya, semua berwarna putih).
d. Dibawahnya terdapat bintang sembilan, lima terletak sejajar yang satu diantaranya lebih besar terletak ditengah dan empat bintang lainnya terletak mengapit membentuk sudut segi tiga, semua berwarna kuning.
e. Diantara bintang yang mengapit terdapat dua kitab dan dua bulu angsa yang bersilangan berwarna putih.

Arti Lambang IPNU :

- Warna hijau : subur, warna kuning : himmah/cita-cita yang tinggi, warna putih : suci.
- Bentuk bulat : kontinuitas / terus-menerus / istiqomah
- Tiga titik diantara huruf IPNU : Islam, Iman, Ikhsan
- Enam garis / strip pengapit huruf IPNU : Rukun Iman

- Bintang : ketinggian cita-cita
- Sembilan bintang : Lambang keluarga besar NU
  - 5 bintang diatas : 1 bintang yang besar ditengah : Nabi Muhammad SAW sedangkan 4 bintang di kanan kiri : Khulafaur Rosyidin, yaitu sahabat : Abu bakar Ashidiq, Umar bin Khotob, Utsman bin Affan dan Ali bin Abi Tholib RA.
  - 4 bintang di bawah : 4 madzhab, yaitu Imam Hanafi, Imam Hambali, Imam Syafi'i, dan Imam Maliki ra.
- Dua kitab : Al-Qur'an dan Al-Hadits
- Bulu : Lambang ilmu, 2 bulu angsa bersilang : sintesis / perpaduan ilmu agama dan ilmu umum.
- Bintang bersudut 5 : Rukun Islam

2. Lambang IPPNU

a. Lambang organisasi segitiga sama kaki.
b. Warna dasar hijau bergaris berwarna kuning yang diapit dua warna putih ditepinya.
c. Isi lambang : Bintang sembilan, yang satu besar terletak diatas, empat menurun disisi kiri dan empat lainnya menurun disisi kanan dan berwarna kuning. Dua kitab dan dua bulu ayam bersilang berwarna putih, dua bunga melati di sudut bawah berwarna putih.
d. Dibawah dua bulu dan diantara dua bunga melati terdapat tulisan IPPNU dengan titik diantara huruf-hurufnya berwarna putih.

Arti Lambang IPPNU :

- Warna hijau : kebenaran, warna kuning : kejayaan dan himmah / cita-cita yang tinggi, warna putih : kesucian.
- Bentuk segi tiga : Islam – Iman – Ikhsan
- Dua garis tepi : 2 Kalimat Syahadat
- Sembilan bintang : Lambang keluarga besar NU

- 1 bintang yang besar diatas : Nabi Muhammad SAW
- 4 bintang menurun di sisi kanan : Khulafaur Rosyidin, yaitu sahabat : Abu bakar Ashidiq, Umar bin Khotob, Utsman bin Affan dan Ali bin Abi Tholib RA.
- 4 bintang menurun di sisi kiri : 4 madzhab, yaitu Imam Hanafi, Imam Hambali, Imam Syafi'i, dan Imam Maliki ra.

▪ Dua kitab : Al-Qur'an dan Al-Hadits
▪ Bulu : Lambang ilmu, 2 bulu bersilang :aktif menuntut ilmu agama dan ilmu umum, aktif membaca dan menulis.
▪ Dua bunga : sintesis / perpaduan ilmu agama dan ilmu umum
▪ Lima titik diantara huruf IPPNU : Rukun Islam

LAGU – LAGU IPNU IPPNU

MARS IPNU

Wahai Pelajar Indonesia
Siapkanlah Barisanmu
Bertekad Bulat Bersatu
Di Bawah Kibaran Panji IPNU

Ayo Hai Pelajar Islam yang Setia
Kembangkanlah Agamamu
Dalam Negara Indonesia
Tanah air yang kucinta

Dengan berpedoman kita belajar
Berjuang serta bertaqwa
Kita bina watak nusa dan bangsa
Tuk kejayaan masa depan

Bersatu wahai pelajar Islam jaya
Tunaikanlah kewajiban yang mulia
Ayo maju pantang mundur
Dengan rahmat Tuhan kita perjuangkan

Ayo maju pantang mundur
Pasti tercapai adil makmur

MARS IPPNU

Sirnalah gelap terbilah terang
Mentari timur sudah bercahya
Ayunkan langkah pukul genderang
Sgala rintangan mundur semua

Tiada laut sedalam iman
Tiada gunung setinggi cita
Sujud kepala kepada Tuhan
Tegak kepala lawan derita

Di malam yang sepi di pagi yang terang
Hatiku teguh padamu ikatan
Di malam yang hening di pagi membakar
Hatiku penuh bagimu pertiwi

Mekar seribu bunga di taman
Mekar cintaku pada ikatan
Ilmu ku cari amal ku beri
Untuk agama bangsa negeri

LAGU – LAGU IPNU IPPNU

HYMNE IPNU

IPNU pelajar mahasiswa
di seluruh negeri
Berpadu kita semua
perjuangan yang murni

Tegakkan rahmat ilahi
Kemerdekaan sejati
Empat Madzhab tulus
Peraturan Organisasi & Pedoman

Administrasi PP IPNU
Pilih dengan semurni hati
Kami angkatan muda hakiki
Berjuang pasti

Teruskan nyalamu menuju
Menuju Islam jaya
Syi'arkanlah gema ilahi
Untuk sejahtera nusa bangsa

MARS MAKESTA

PUTRA PUTRI Nahdlatul Ulama
Bunga harapan bangsa
Putra-putri NU terpercaya
Kembangkan agama yang mulia

Sadar akan hari depan kami
Berjuang berbakti
Membela agama, negara dan bangsa
Dengan iman, Islam, dan taqwa

Di medan MAKESTA KITA ditempa
Berjiwa Ahlusunnah Waljamaah
Tekad baja sentosa
Maju pantang mundur
Satria dan setia
Bergerak kita dari medan MAKESTA

KEORGANISASIAN

A. Pengertian Organisasi

Secara harfiah atau lughot organisasi berasal dari bahasa yunani Organa yang menurut bahasa latin Organom. Sedangkan menurut bahasa inggris Organization, menurut bahasa belanda Organisatie, kesemuanya mempunyai arti kumpulan.

Secara definisi atau istilah organisasi menurut para ahli ialah:

1. John M. Gaus "organisasi adalah tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapai banyak tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab.
2. G.R. Terry :Organisasi berasal dari kata Organism yaitu suatu struktur yang dengan bagian-bagian yang sedemikian rupa di integrasi sehingga hubungan antara sau sama lain saling dipengaruhi dan mempengaruhi hubungan mereka secara keseluruhan.
3. Leonardo Wite mengemukakan bahwa pengertian "Organisasiialah pola hubungan yang ditetapkan secara formal oleh hukum dan oleh top manajement (organisasi formal) organisasi adalah sejumlah kata hubungan kerja (work relation ship) yang menjelma dari hubungan kerjasama antar hubungan seseorang dalam suatu jangka waktu yang panjang (organisasi informal)

B. Manfaat dan Fungsi Organisasi

Dari sedikit uraian diatas kita paling tidak mempunya gambaran setelah kita berorganisasi lalu mengapa manusia harus berorganisasi, untuk mengetahui hal itu maka perlu mengetahui fungsi organisasi dalam kehidupan kita sebagai elemenmasyarakat.

Secara ringkas fungsi organisasi ada 2 :

1. Sebagai sarana komunikasi antar manusi (human relation)
2. Sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun tujuan organisasi kemasyarakatan adalah sesuai dangan tujuannya masing-masing. Dalam mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD'45, wadah persatuan Negara RI bab III pasal 5, 6 dan 7 berisi tentang hak dan kewajiban organisasi kemasyarakatan berfungsi :

1. Sebagai wadah penyalur kegiatan sesuai dengan kepentingannya
2. Wadah pengembangan dan pembinaan anggotanya dengan berusaha mewujudkan tujuan nasional.
3. Wadah peran serta dalam mensukseskan pembangunan
4. Sarana penyalur aspirasi anggota dan sebagai sarana komunikasi sosial timbal balik anggota dan antar ormas dengan organisasi kekuatan politik badan perwakilan rakyat pemerintah.

C. Jenis-Jenis Organisasi

Macam organisasi apabila diklasifikasikan menjadi beberapa macam, antara lain :

1. Atas dasar usia
   a) Pelajar, Remaja, Pemuda pemula (IPNU-IPPNU, IRM, PII)
   b) Mahasiswa, (PMII, HMI, GMNI)
   c) Pemuda dewasa (GP.ANSOR, PMM, KNPI, FKPPI, Pemuda Muhammadiyah)

2. Organisasi Politik
   a) Partai Kebangkitan Bangsa (PKB)
   b) Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP)
   c) Partai Golongan Karya (GOLKAR)
   d) Dan lain-lain

3. Organisasi Profesi
   a) Persatuan Wartawan Indonesia (PWI)
   b) Persatuan Pengusaha Indonesia (PPI)
   c) Ikatan Dokter Indonesia (IDI)

d) Dan lain-lain

D. Unsur-Unsur dan Prinsip-prinsip Organisasi

Dari beberapa definisi diatas secara umum dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur organisasi adalah :

1. Adanya dua orang atau lebih
2. Adanya maksud untuk kerjasama
3. Adanya pengatura hubungan
4. Adanya tujuan yang hendak dicapai

Berdasarkan unsur-unsur dasar ini sekedar sebagai pegangan dapatlah dirumuskan definisi yang lebih mendekati praktek organisasi sehari-hari sebagai berikut : “Organisasi adalah wadah serta proses kerja sama sejumlah manusia yang terkait dalam hubungan formal dalam rangkaian hirarki untuk mencapai tujuan yang ditentukan”.

Prinsip organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diketahui dan dilakukan, ibarat rumah prinsip merupakan tiangnya, prinsip tersebut adalah :

1. Memiliki tujuan atau rumusan yang jelas
2. Setiap anggota memahami dan menerima tujuan tersebut
3. Adanya kesatuan arah atau persepsi
4. Adanya suatu perintah atau komando
5. Adanya keseimbangan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing anggota
6. Adanya pembagian tugas / job description
7. Adanya jaminan keamanan dalam bekerja
8. Adanya transportasi yang cukup
9. Garis kekuasaan tanggung jawab serta hirarki tata kerjanya tergambar dalam struktur organisasi.

MENJADI PELAJAR YANG SUKSES

A. Pelajar dan organisasi

Pelajar adalah sekelompok orang yang berusaha memperoleh kepandaian atau ilmu pada sebuah lembaga pendidikan. Sekolah merupakan lembaga pendidikan dengan kegiatan utama terselenggaranya proses belajar dan mengajar (PBM). Bentuk pelaksanaan PBM adalah kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler. Kegiatan intrakurikuler merupakan kegiatan belajar tatap muka dalam alokasi waktu yang sudah diatur dalam struktur dan muatan kurikulum. Sedangakan kegiatan ekstrakurikuler merupakan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan di luar jam tatap muka. Kegiatan ini bertujuan untuk membantu perkembangan siswa sesuai kebutuhan, potensi, bakat dan minat siswa.

Dalam mengembangkan minat dan bakat siswa juga diperlukan wadah yang digunakan yakni sebuah organisasi tertentu, misalnya Pramuka, OSIS, IPNU IPPNU dll. Diasumsikan bahwa setiap siswa akan memiliki kebutuhan, potensi, bakat dan minat yang berbeda. Oleh sebab itu siswa boleh memilih kegiatan apa yang cocok dengan dirinya. Namun demikian, sekolah telah mkelakukan penelusuran dan penjaringan terhadap kebutuhan siswa tersebut sehingga sekolah bisa menentukan bentuk kegiatan yang akan dilaksanakan di sekolah.

Manfaat dari kegiatan berorganisasi bagi pelajar antara lain :

1. Sebagai wadah untuk mengembangkan potensi, bakat dan minat yang sudah dimiliki siswa.
2. Sebagai upaya memupuk dan mengembangakan rasa tanggungjawab pribadi dansosial siswa
3. Dapat menciptakan suasana rileks, gembira dan menyenangkan
4. Dapat memberikan bekal untuk mempersiapkan karir siswa.

Bentuk kegiatan yang dilakukan organisasi di sekolah juga mempertimbangkan kondisi dan sarana prasarana yang ada. Misalnya kegiatan olahraga prestasi dipilih yang memiliki sarana yang memadai. Vollyball, badminton, tenis meja, sepak takraw dan lain sebagainya merupakan beberapa contoh sederhana. Dapat pula kegiatan yang berkaitan dengan dunia tulis menulis, internet dan blogging atau saat ini lagi populer olympiade mata pelajaran seperti olympiade matematika, fisika, biologi, ilmu pengetahuan sosial dan lain sebagainya. Semua ini bisa diterapkan dengan membentuk kelompok olympiade mata pelajaran.

B. Kiat belajar yang sukses

1. Manajemen Waktu

Waktu adalah salah satu nikmat tertinggi yang diberikan Allah kepada Manusia. Sudah sepatutnya manusia memanfaatkannya seefektif dan seefisien mungkin untuk menjalankan tugasnya sebagai makhluk Allah di bumi ini. Karena pentingnya manajemen waktu ini maka Allah swt telah bersumpah pada permulaan berbagai surat dalam al-quran yang turun di mekkah dengan berbagai macam bagian dari waktu. Misalnya bersumpah: demi waktu malam, demi waktu siang, demi waktu fajar, demi waktu dhuha, dan demi masa.

Kewajiban-kewajiban dan etika Islam telah menetapkan adanya makna yang agung, yaitu nilai waktu dan upaya memperhatikan setiap tingkatan dan setiap bagiannya. Sebagaimana ditentukannya waktu-waktu untuk shalat, zakat, puasa, dan haji. Hal ini merupakan memberikan pelajaran bagi setiap muslim harus senantiasa sadar terhadap perputaran masa dan mengawasi gerak pergantiannya, sehingga tidak menunda-nunda waktu terhadap ibadah-ibadah yang telah ditentukan dan agenda-agenda harian yang telah direncanakan.

Waktu mempunyai karakteristik khusus yang istimewa. Kita wajib mengerti secara sungguh-sungguh dan wajib mempergunakannya sesuai dengan pancaran cahayanya. Di antara karakteristik waktu adalah sebagai berikut:

a) Cepat habis.

b) Waktu yang telah habis tak akan kembali dan tak mungkin dapat diganti.
c) Modal terbaik bagi manusia.

2. Landasan Manajemen Waktu:

a. Pengetahuan kaidah yang rinci tentang optimalisasi waktu untuk kebaikan dan kemaslahatan
b. Memiliki manajemen hidup yang baik, yakni berpikir, membuat program, mempersiapkan, mengatur dan melaksanakannya.
c. Memiliki *Wudhuhul Fikrah* (keluasan atau fleksibilitas dalam berpikir)
d. Visioner yakni harus memiliki pandangan jauh ke depan, bisa mengantisipasi berbagai persoalan yag akan terjadi di tahun-tahun mendatang.
e. Melihat secara utuh setiap persoalan, bukan secara parsial
f. Mengetahui Perencanaan dan skala prioritas
g. Tidak *Isti'jal* (tergesa-gesa) dalam mengerjakan sesuatu
h. Berupaya seoptimal mungkin
i. Spesialisasi dan pembagian pekerjaan, yakni haruslah memiliki keahlian tertentu. Ia boleh memiliki pengetahuan luas, tetapi ia juga perlu memfokuskan pada keahlian tertentu.

3. Langkah untuk Meningkatkan Manajemen Waktu:

a. Membuat Jadwal Semester

1) Catat tugas mata pelajaran yang telah diketahui: paper, proyek penelitian, kuis, dan sejenisnya. Mencatat tugas pada setiap awal semester membuat anda mengetahui kapan anda membutuhkan waktu lebih banyak untuk kegiatan akademik dan kapan anda punya waktu lebih longgar untuk aktivitas lainnya
2) Catat aktivitas ko-kurikuler termasuk hari kerja (jika bekerja), pertemuan atau rapat organisasi, aktivitas sosial, jadwal keluar kota (pulang kampung di akhir pekan atau liburan), dan sejenisnya. Mencatat aktivitas ko-

kurikuler memungkinkan anda mendapat gambaran yang lebih akurat tentang seberapa penuh atau seberapa luang jadwal anda selama satu semester. Aktivitas non akademik ini penting untuk menciptakan keseimbangan pada jadwal anda

Penting untuk diingat bahwa setelah anda mempunyai jadwal kegiatan semesteran ini, anda perlu memperbaharui jadwal semester ini secara berkala. Perubahan tenggat waktu pengumpulan tugas, misalnya, atau tugas matakuliah yang baru dan aktivitas lain yang perlu direncanakan, menyebabkan jadwal harus dikoreksi dan diperbaharui. Mempunyai jadwal semester yang akurat penting untuk tahap berikutnya dari proses ini, yaitu merencanakan beban kerja mingguan.

b. Menilai dan Merencanakan Jadwal Mingguan

1) Buat daftar apa yang harus dikerjakan dalam minggu depan, termasuk tugas, praktikum, Buatlah daftar ini inklusif, karena segala sesuatu membutuhkan waktu, apakah itu membaca satu bab, mengerjakan soal latihan, atau menulis outline untuk makalah penelitian
2) Masukkan dalam daftar apa yang harus dikerjakan minggu itu: aktivitas ko-kurikuler, jam kerja, olah raga, makan, dan kumpul dengan teman. Aktivitas sehari-hari dan aktivitas ko-kurikuler penting dan menciptakan keseimbangan hidup, walaupun itu berarti mengambil waktu belajar.
3) Estimasikan berapa lama setiap tugas dapat diselesaikan. Bila anda tidak tahu berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, lebih baik mengestimasikan waktu secara konservatif.
4) Identifikasi pada hari apa setiap tugas akan diselesaikan, selalu ingat waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap tugas itu dan hal-hal lain yang juga harus dikerjakan pada hari itu. Dengan melihat jadwal minggu itu dan menyadari apa saja yang harus dikerjakan setiap harinya, tenggat tidak akan terlewati.

5) Membuat jadwal minggu berikutnya setiap jumat petang atau jumat malam adalah suatu kebiasaan yang baik. Karena jika minggu berikutnya jadwal sangat padat, maka akan sangat membantu jika menyelesaikan sebagian tugas pada akhir pekan itu agar tekanan pada minggu yang akan datang berkurang.

c. Jadwal Setiap Hari

1) Tulis jadwal harian pada setiap pagi. Termasuk tugas-tugas yang belum selesai dari hari sebelumnya. Pembuatan jadwal harian ini hanya membutuhkan beberapa menit saja karena anda sudah mempunyai jadwal mingguan sebagai pedoman. Gunakan kartu indeks atau buku kecil atau notes untuk mencatat jadwal harian ini agar anda dapat membawanya kemana-mana dan memeriksanya setiap saat untuk menandai tugas mana saja yang sudah diselesaikan.
2) Berikan skala prioritas untuk setiap tugas harian yang telah ditulis. Beberapa aktivitas harus dikerjakan hari itu dan sebagian lagi mungkin merupakan opsional untuk diselesaikan hari itu. Anda dapat menggunakan sistem A,B, C untuk memberi prioritas pada setiap tugas.

d. Evaluasi Setiap Jadwal

1) Evaluasi jadwal setiap pagi. Tanyakan pada diri sendiri apakah jadwal hari itu cukup realistis. Tuliskan berapa jam setiap tugas akan diselesaikan. Jika dirasa tidak mungkin diselesaikan, buang beberapa tugas dengan prioritas B dan C dari jadwal
2) Evaluasi jadwal setiap malam. Apakah semua tugas dalam daftar telah diselesaikan? Jika tidak, mengapa? Apakah karena jadwalnya tidak realistis atau manajemen waktunya yang tidak efektif? Apa penyesuaian yang bisa dilakukan agar di lain waktu anda dapat membuat jadwal yang lebih baik?

4. Strategi membuat jadwal menjadi efektif dan efesien.

1. Identifikasi waktu terbaik pada setiap harinya.
   Belajar pada waktu terbaik setiap harinya - apakah itu pagi (jika anda seorang "*morning person*") atau malam hari (jika anda seorang "*night person*") - memungkinkan anda menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat.
2. Belajar subyek yang sulit atau membosankan lebih dulu.
   Dalam keadaan segar, informasi dapat diproses lebih cepat dan anda jadi lebih menghemat waktu. Alasan lainnya adalah lebih mudah mendapatkan motivasi untuk mempelajari sesuatu yang menyenangkan pada saat lelah daripada mempelajari subyek yang membosankan.
3. Pastikan bahwa lingkungan sekitar kondusif untuk belajar. Perpustakaan adalah tempat yang baik untuk belajar karena satu-satunya yang bisa dilakukan di perpustakaan adalah belajar
4. Jangan tinggalkan rekreasi dan hiburan.
5. Usahakan anda punya waktu tidur dan makan yang cukup dan berkualitas.
6. Manfaatkan waktu menunggu atau kombinasikan dua kegiatan..

5. Cara Belajar Yang Baik

a. Belajar itu memahami bukan sekedar menghapal, Jadi sebelum menghapal, usahakan untuk memahami dulu garis besar materi pelajaran.
b. Membaca adalah kunci belajar Supaya kita bisa paham, minimal bacalah materi baru dua kali dalam sehari sebelum dan sesudah materi itu diterangkan oleh guru. Karena otak sudah mengolah materi tersebut sebanyak tiga kali jadi bisa dijamin bakal tersimpan cukup lama di otak kita.
c. Mencatat pokok-pokok pelajaran atau mencatat kata-kata kunci.
d. Tinggalkan catatan pelajaran yang panjang. Ambil intisari atau kesimpulan dari setiap pelajaran yang sudah dibaca ulang.

e. Buat kata-kata kunci dari setiap hapalan, supaya mudah diingat pada saat otak kita memanggilnya. Misal, kata kunci untuk nama- nama warna pelangi adalah MEJIKUHIBINIU, artinya merah, jingga, kuning, hijau, biru, nila dan ungu.
f. Pilih waktu belajar yang tepat, yakni pada saaat badan kita masih segar. biasanya, pagi hari adalah waktu yang tepat untuk berkonsentrasi penuh. Gunakan saat ini untuk mengolah materi-materi baru. Sisa-sisa energi bisa digunakan untuk mengulang pelajaran dan mengerjakan pekerjaan rumah.
g. Bangun suasana belajar yang nyaman. Misalnya pilih lagu yang sesuai dengan mood kita, Tempat belajar juga bisa kita sesuaikan. Kalau sedang bosan di kamar bisa di teras atau di perpustakaan. Kuncinya jangan sampai aktivitas belajar kita mengganggu dan terganggu oleh pihak lain.
h. Bentuk Kelompok Belajar Kalau lagi bosan belajar sendiri, Tidak usah banyak-banyak karena tidak bakal efektif, maksimal lima orang. Buat pembagian materi untuk dipelajari masing-masing orang. Kemudian setiap orang secara bergilir menerangkan materi yang dikuasainya itu ke seluruh anggota lainnya. Suasana belajar seperti ini biasanya seru dan kita dijamin bakalan susah untuk mengantuk.
i. Latih sendiri kemampuan kita. Pada setiap akhir bab pelajaran, biasanya selalu diberikan soal-soal latihan. Tanpa perlu menunggu instruksi dari guru, coba jawab semua pertanyaan tersebut dan periksa sejauh mana kemampuan kita. Kalau materi jawaban tidak ada di buku, cobalah tanya ke guru.
j. Kembangkan materi yang sudah dipelajari Kalau kita sudah mengulang materi dan menjawab semua soal latihan, jangan langsung tutup buku. Buatlah beberapa pertanyaan yang belum disertakan dalam soal latihan. Cara ini mengajak kita untuk selalu berpikir ke depan dan kritis.
k. Sediakan waktu untuk istirahat, Belajar boleh kencang, tapi jangan lupa untuk istirahat. Kalau di kelas, setiap jeda pelajaran gunakan untuk melemaskan badan dan pikiran.

l. Coba kita jelaskan dengan kata-kata sendiri setiap materi yang sudah dipelajari. Kalau kita bisa menerangkan dengan jelas dan teratur – tak perlu detail – berarti kita sudah paham.

C. Bersama IPNU wujudkan Cita-Cita

Orientasi IPNU IPPNU berpijak pada kesemestaan organisasi dan anggotanya untuk senantiasa menempatkan gerakannya pada ranah keterpelajaran dengan kaidah “belajar, berjuang, dan bertaqwa,” yang bercorak dasar dengan wawasan kebangsaan, keislaman, keilmuan, kekaderan, dan keterpelajaran. Dengan berbagai wawasan ini pelajar akan memiliki ilmu pengetahuan untuk mengembangkan kecerdasan untuk mencetak kader mandiri, memiliki harga diri, dan kepercayaan diri sendiri dan dasar kesadaran yang wajar akan kemampuan dirinya dalam masyarakat sebagai anggota masyarakat yang berguna.

IPNU IPPNU menempatkan organisasi dan anggota pada pemantapan diri sebagai *center of excellence* (pusat keutamaan) pemberdayaan sumber daya manusia terdidik yang berilmu, berkeahlian, dan mempunyai pandangan ke depan, yang diikuti kejelasan tugas sucinya, sekaligus rencana yang cermat dan pelaksanaannya yang berpihak pada kebenaran dengan cara belajar terus menerus, mempertajam kemampuan mengurai dan menyelidik persoalan, menyelaraskan berbagai pemikiran agar dapat membaca realitas, terbuka dan menerima perubahan, menjunjung tinggi nilai, norma, kaidah dan tradisi serta sejarah keilmuan, dan berpandangan ke masa depan.

Untuk mewujudkan cita-cita, kader IPNU IPPNU dapat menempuhnya dengan berbagai kegiatan diantaranya

1. Membuat kegiatan yang memiliki kaitan dengan bidang studi Pendidikan Agama Islam, seperti program kegiatan ekstrakurikuler membaca al-Qur’an (kursus membaca al-Qur’an). Kegiatan ini sangat penting mengingat kemampuan membaca al-Qur’an merupakan langkah awal pendalaman dan pengakraban Islam lebih lanjut.

2. Membuat kegiatan yang tidak memiliki kaitan dengan bidang studi Pendidikan Agama Islam. Kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler tersebut dapat berupa:
   a) *Kesenian*
      Kesenian sebagai kegiatan ekstrakurikuler Pendidikan Agama Islam bisa berupa seni baca Al-Qur’an, qasidah, kaligrafi, dan sebagainya. Di samping memberikan keterampilan kepada siswa, seni bisa membangun sesuatu perasaan keagamaan atau mengganti perasaan yang telah melekat dengan perasaan yang baru.
   b) *Pesantren Kilat*
      Pesantren kilat adalah kajian dasar Islam dalam jangka waktu tertentu antara 2-5 hari tergatung situasi dan kondisi. Tidak selalu pada bulan Ramadhan. Kegiatan ini dapat diadakan di dalam atau di luar kota asalkan situasinya tenang, cukup luas, dapat menginap dan fasilitas memadai”.
   c) *Tafakur Alam*
      Tafakur alam adalah kegiatan yang bertujuan untuk menyegarkan kembali jiwa yang penat sambil menghayati kebesaran penciptaan Allah s.w.t. dan menguatkan ukhuwah. Biasanya berlangsung 1-3 hari dan diadakan di luar kota: pegunungan, perbukitan, taman/kebun raya, pantai dan lain sebagainya.
   d) *Shalat Jum’at Berjamaah*
      Bagi sekolah yang memiliki fasilitas untuk menyelenggarakan shalat Jum’at berjamaah, bisa menjadikan aktivitas ibadah ini sebagai bagian dari program kegiatan esktrakurikuler. Dalam kegiatan ekstrakurikuler ini, siswa tidak hanya sekedar menjalankan shalat secara berjamaah, tapi juga terlibat dalam penyelenggaraannya.
   e) *Majalah Dinding*
      Sebagai kegiatan ekstrakurikuler, majalah dinding memiliki dua fungsi, yaitu :
      1) wahana informasi keislaman,
      2) pusat informasi kegiatan Islam baik internal sekolah maupun eksternal.

Agar efektif, muatan informasi Islam dalam majalah dinding hendaknya yang singkat, padat, informatif, dan aktual.dan Masih banyak lagi jenis-jenis kegiatan ekstrakurikuler yang dapat diselenggarakan di sekolah tergantung kepada kebutuhan sekolah dan siswa.

Petunjuk Pelaksanaan dan Materi Kaderisasi

(Latihan Kader Muda)

PC. IPNU dan IPPNU Kab. Jepara

LAKMUD

A. Pengertian:

Latihan Kader Muda (LAKMUD) adalah Pelatihan kader jenjang menengah dalam sistem kaderisasi IPNU untuk mencetak kader yang menekankan pada pembentukan watak, motivasi pengembangan diri dan rasa memiliki

B. Tujuan

1. Umum :

menciptakan kader IPNU yang memiliki watak, motivasi pengembangan diri, rasa memiliki organisasi dan keterampilan berorganisasi serta upaya pembentukan standard kader yang mandiri

2. Khusus:

Adapun Tujuan khusus LAKMUD dan semua jenis pelatihan formal di IPNU IPPNU adalah :

1) Pewarisan Nilai – nilai

Kaderisasi sebagai suatu yang ideal merupakan media dimana nilai – nilai seperti Aswaja (Moderat, toleran, kasih sayang), Tradisi, etos perjuangan, militansi dan tanggung jawab sosial, disebarkan kepada ” Generasi baru ”. Namun demikian bahwa penanaman nilai itu tidak cukup hanya dengan waktu 1 atau 2 hari.

2) Meletakkan Prinsip Kader

Menerapkan prinsip dan menumbuhkan rasa tanggung jawab kader serta memahami prinsip organisasi dan kepemimpinan. Sehingga dengan LAKMUD ini diharapkan kader mempunyai kemampuan untuk memahami dan memecahkan masalah serta tehnik pengambilan keputusan yang tepat, mempunyai pengetahuan dasar dan sikap loyalitas yang tinggi terhadap cita-cita organisasi serta memiliki keterampilan yang memadai untuk meneruskan perjuangan

3) **Melaksanakan Mandat Organisasi**
   Kaderisasi yang didorong oleh mandat organisasi atau kewajiban organisasi agar tidak kehabisan kader sehingga menjadi keniscyaan sebuah organisasi, karenanya menjadi agenda rutin.
4) **Pemberdayaan Anggota**
   LAKMUD merupakan arena penguatan atau pemberdayaan pelajar, santri, mahasiswa dan remaja-remaja NU, membantu mempercepat proses intelektualisasi serta penyadaran kader dalam sosialitas dan historisitasnya. Oleh karena itu kecenderungan dan minat bakat kader harus difasilitasi terutama pasca LAKMUD atau jenjang kaderisasi seterusnya.

C. Output

a) Kader memahami nilai keislaman dan perjuangan Islam yang dikembangkan dan diperjuangkan oleh NU (al-islam ahlussunnah wal jamaah)
b) Kader memiliki skill dan memiliki sumberdaya yang berkualitas dalam berorganisasi
c) Kader mampu berpikir Kritis dan Terampil dalam segala bidang
d) Kader mampu menangkap makna baru yang didapat dari proses pendidikan kader
e) Kader mampu mengaktualisasikan nilai-nilai ideologi dalam kehidupan sehari-hari
f) mampu mengaplikasikan skill organisasi (berkomunikasi secara efektif, memimpin persidangan dan rapat, mengelola organisasi, bekerjasama dan mampu memanage konflik)

D. Indikator

1. Mempunyai Visi dan Ideologi yang Kuat (Visioner dan Ideologis)
2. Memiliki Kapasitas Intelektual dan skill organisasi yang memadai.
3. Memiliki Integritas Moral, loyalitas dan disiplin yang tinggi.
4. Mempunyai kemampuan olah teknologi.

5. Mempunyai karakter dan kepribadian yang kuat.

E. Sifat

1. Eksklusif : kegiatan ini tertutup untuk orang luar
2. Rahasia : selain peserta, fasilitator dan pemateri dilarang masuk
3. Demokratis : semua memiliki hak dan kewajiban yang sama
4. Doktrinal : sebagai area penanaman nilai – nilai
5. Administratif : tercatat dalam dokumen Ranting, PAC dan PC untuk data base dan memudahkan pemantauan kader

STRATEGI UMUM PELAKSANAAN

Untuk lebih mempercepat proses kaderisasi maka harus diperhatikan hal– hal :

a. Meninggalkan hal – hal yang bersifat formalis dan berlebihan, karena LAKMUD adalah proses doktrinasi yang sifatnya Rahasia, sehingga membutuhkan tempat yang tenang dan nyaman.
b. Peserta tidak boleh terlalu banyak, harus mengacu pada kurikulum pengkaderan. Kaderisasi di IPNU mementingkan kualitas dari pada kuantitas, batasmaksimalnya adalah 30 peserta.
c. Fasilitator LAKMUD yang yang memfasilitasi adalah PC, untuk pemateri dengan memaksimalkan alumni / tokoh setempat yang berkompeten dibidangnnya. Hal ini dimaksudkan untuk merangsang semua pengurus pada tingkatan yang lebih tinggi untuk terus belajar dan membaca, sehingga dapat menguatkan pemahaman pengurus dalam keorganisasian.
d. Calon peserta LAKMUD wajib melalui test screening dan wawancara dengan tim SC / Fasilitator yang ditunjuk. Khusus untuk LAKMUD diadakan Post Test standar secara tertulis di akhir kegiatan
e. Tenggang waktu bagi setiap kader untuk mengikuti jenjang kaderisasi setingkat di atasnya minimal 6 bulan pasca MAKESTA. Hal ini dengan tujuan agar kader berkesempatan untuk menjalani kaderisasi informal terlebih dahulu. Sehingga tidak menjadi kader karbitan, terlebih diharapkan peserta sebelumnya pernah mengikuti 4 kali kegiatan non formal pasca MAKESTA.
f. Peserta yang mengikuti suatu tahapan kaderisasi (terutama kaderisasi formal) harus mendapatkan **sertifikat** guna melanjutkan ke jenjang kaderisasi berikutnya.
g. Pengurus harus bisa mendeteksi dan menginfentarisir kader potensial untuk didekati lewat cara bermain ke rumah, sering diajak ngobrol, sesuai dengan hobi dan minatnya.

STRATEGI REKRUITMEN KADER LAKMUD

Tujujan LAKMUD yang paling mendasar adalah menjadikan kader militan. Karenanya pada rekruitmen kader awalnya dilakukan berbagai tahapan diantaranya :

a. Telah mengikuti Masa Kesetiaan Anggota (MAKESTA) dibuktikan dengan sertifikat kelulusan dan atau surat keterangan dari Ranting atau komisariat yang bersangkutan.
b. Mengikuti Prosesi Screening dan dinyatakan lulus
c. Mendapatkan rekomendasi dari minimal 2 stake holder tingkat Desa diantaranya : Kyai Sepuh, Kepala Desa, Sekretaris Desa, Ketua Fatpoint, Ketua Ansor, Ketua BPD, Ketua LKMD dll.
d. Berkomitmen tinggi untuk memenuhi persyaratan yang diberikan.
e. Jumlah Maksimal peserta LAKMUD adalah 30 Orang atau dengan menggunakan prinsip pemerataan tiap Ranting/ Komisariat mendapatkan jatah mengirimkan delegasi 1 (satu) orang IPNU.
f. Calon peserta dari PK (Pimpinan Komisariat) sekolah, minimal tingkat MA / SMA / sederajat
g. Calon Peserta dari PR (Pimpinan Ranting) minimal seusia kelas 2 SMA (17 Tahun)

PENDEKATAN DAN METODE PELATIHAN

Pendekatan pelatihan

Pada jenjang LAKMUD pendekatan pelatihan yang di gunakan adalah gabungan antara pendekatan paedagogy dan andragogy, dengan pendekatan padagogy lebih dominan

Methode pelatihan

1) Pelatihan diselenggarakan dengan methode - methode yang mendukung bagi pencapaian tujuan kaderisasi secara umum
2) Methode sebagaimana point 1 di antaranya:
    a. ceramah
    b. brainstorming
    c. diskusi
    d. focus group discussion (FGD)
    e. game dan dinamika kelompok
    f. penugasan
    g. study kasus
    h. praktek
    i. pengamatan proses
3) pelatih atau fasilitator di perkenankan menambah dan mengembangkan metode sebagaimana point (2)
4) pilihan metode sebagaimana point 2. disesuakan dengan jenjang dan kebutuhan peserta

SERTIFIKASI PELATIHAN KADER

A. Hak atas sertifikasi

1) Pada setiap pelatihan kader di semua tingkatan, penyelenggara memberikan sertifikasi
2) Sertifikasi sebagaimana point 1) di berikan kepada peserta yang telah mengikuti suatu pelatihan secara penuh dan layak berdasarkan penilian dari fasilitator dan panitia.

B. Bentuk sertifikasi

1) sertifikasi ditandai dengan sertifikat atau nama lain yang disepakati.
2) Pada sertifikat sebagimana point 1, dicantumkan:
   a. Nama
   b. Tempat dan tanggal lahir
   c. Alamat
   d. Lembaga/ kepengurusan pengutus
   e. Kualifikasi hasil
3) Sertifikat diterbitkan dan ditandatangani oleh kepengurusan IPNU Penyelenggara pelatihan.
4) Jika kegiatan pelatihan dilaksanakan bersama lembaga lain, sertifikat dapat ditandatangani bersama dengan pimpinan lembaga yang bersangkutan.

STRATEGI PERAWATAN KADER

Strategi Perawatan Kader

1) Untuk menjamin keberlangsungan kaderisasi dan menjaga militansi kader serta mengembangkan dan menatapkan potensi keder, setiap tingkatan kepengurusan harus merumuskan strategi perawatan kader
2) Strategi perawatan kader sebagaimana point 1 dilakukan dengan berbagai cara dan pendekatan serta kegiatan sesuai dengan kebutuhan dan konteks daerah yang bersangkutan.
3) Kegiatan- kegiatan sebagaimana point 2. dapat berupa kejadian dalam bentuk bozz group, bimbingan belajar, pelibatan langsung dalam berbagai kegiatan , advokasi dan lain sebagainya.
4) Membuat RTL yang berkelanjutan dan komunikasi intens antar anggota pasca LAKMUD

TAHAPAN PELAKSANAAN LAKMUD

Mengapa harus memakai pentahapan atau penjenjangan, tiada lain untuk membawa kader menurut tujuan IPNU IPPNU (secara teks resmi, tertuang dalam Peraturan dasar IPNU IPPNU)

1) Proses kaderisasi pada dasarnya dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:
   a. Screening calon peserta (Pra LAKMUD)
   b. Pelatihan formal (LAKMUD)
   c. Pendampingan dan treatment
   d. Pengembangan
   e. Distribusi kader
2) Pelatihan formal sebagaimana point (1), dilakukan dengan menggunakan panduan kaderisasi yang sesuai dengan tingkatannya. Bisa juga dilakukan secara gabungan antar PAC dalam satu zona.
3) Pendampingan dan treatment sebaigaimana point (1) poin c, dilakukan dengan berbagai methode, pendekatan dan kegiatan yang di orientasikan untuk mendampingi dan merawat out-put pelatihan formal serta menjaga kesinambungan proses kaderisasi.
4) Pengembangan sebagaimana point (1) poin d, dilakukan dengan penguatan, pendalaman dan pengembangan kapasitas, pengetahuan, dan militansi kader.
5) Pendampingan dan pengembangan sebagaimana point (4) dan point (5) merupakan salah satu bentuk kaderisasi informal dan non-formal.
6) Distribusi kader sebagaimana point (1) poin e, dilakukan dengan memfasilitasi para kader untuk mengaktualisasikan potensi,kapasitas dan militansinya dalam kerja nyata, baik dalam ranah internal organisasi maupun external organisasi.

KETENTUAN PELAKSANAAN LAKMUD

A. Ketentuan Umum

Kepanitiaan kegiatan terbagi menjadi dua bagaian yaitu ; Stering Comitte dan Organizing Comitte.

1. Stering Comite (SC)
   bertugas menyusun dan menyempurnakan materi Pelatihan serta ketentuan ketentuan yang ada.
2. Organizing Comitte (OC)
   bertugas melaksanakan kegiatan secara teknis dan operasional.

B. Ketentuan Khusus

1. Penyelenggara

LAKMUD diselenggarakan oleh Pimpinan Anak Cabang (PAC) yang diikuti oleh kader pilihan dari beberapa PR atau PK atau bisa juga dengan rekruitmen kader istimewa sebagaimana dalam PD PRT.

2. Peserta

Peserta LAKMUD adalah Calon anggota formal IPNU di tingkat Ranting atau Komisariat yang berumur minimal 13 maksimal 18 tahun yang memenuhi persyaratan formal meliputi :

1. Peserta LAKMUD adalah utusan dari PR / PK IPNU dan atau PAC IPNU yang memenuhi persyaratan formal
2. Persyaratan formal Calon Peserta LAKUT sebagaimana angka 1 adalah :
   a) Membawa Surat Mandat dari Pimpinan Ranting / Komisariat yang bersangkutan
   b) Telah mengikuti Masa Kesetiaan Anggota (MAKESTA) dibuktikan dengan sertifikat kelulusan dan atau surat keterangan dari Ranting atau komisariat yang bersangkutan.
   c) Mengisi form pendaftaran.

d) Mengikuti Prosesi Screening dan dinyatakan lulus
e) Menyertakan data Daftar Riwpoint Hidup (CV)
f) Menyerahkan pas foto 3 x 4 sebanyak 2 lembar
g) Usia maksimal 21 Tahun atau 1 tahun setelah Lulus SMA.
h) Mendapatkan Rekomendasi dari Ketua Ranting NU setempat.
i) Mendapatkan rekomendasi dari minimal 2 stake holder tingkat Desa diantaranya: Kyai Sepuh, Kepala Desa, Sekretaris Desa, Ketua Fatpoint, Ketua Ansor, Ketua BPD, Ketua LKMD dll.
j) Berkomitmen tinggi untuk memenuhi persyaratan yang diberikan.
k) Jumlah Maksimal peserta LAKMUD adalah 30 Orang ATAU dengan menggunakan prinsip pemerataan tiap Ranting / Komisariat mendapatkan jatah mengirimkan delegasi 1 (satu) Orang IPNU.
l) Calon peserta dari PK (Pimpinan Komisariat) sekolah, minimal tingkat MA / SMA / sederajat
m) Calon Peserta dari PR (Pimpinan Ranting) minimal seusia kelas 2 SMA (17 Tahun)

3. Waktu

Waktu penyelenggaraan LAKMUD adalah 20 jam efektif. Catatan: (minimal 3 hari) waktu disesuaikan dengan alur, bobot dan urutan materi..

C. Tahapan Pelaksanaan LAKMUD

Tahapan penyelenggaraan LAKMUD dibagi menjadi 3

1. Pra Pelatihan dengan kegiatan :

H – 4 : *Pengumpulan Formulir Pendaftaran.*

Hal ini sebagai bahan masukan bagi panitia, Fasilitator dan Pemateri untuk menentukan model, metode dan pendekatan yang digunakan dalam MAKESTA

H – 3 : *Rapat TIM LAKMUD (Fasilitator, Panitia dan Pengurus)*

Menyamakan persepsi tentang kaderisasi yang akan dilaksanakan. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi kesalahpahaman pada saat pelaksanaan..

H – 1: *Interview / Wawancara calon peserta*

Semua calon peserta diundang untuk interview dengan tim Fasilitator / SC dengan tujuan memudahkan fasilitator membagi ruangan (Jika jumlah peserta melebihi batas normal serta mengetahui tingkat pengetahuan modal dasar peserta mengikuti pelatihan sehingga memudahkan dalam pemakaian bahasa dan menentukan indikator keberhasilan dari tiap season.

2. Pelatihan.

Contoh Jadwal Pelaksanaan LAKMUD

No	Waktu	Agenda
Hari Pertama		
1	13.00 – 15.00	Registrasi dan Pembukaan
2	15.00– 15.30	Sholat Asar berjamaah dan coffee break
3	15.30 – 17.30	1. Perkenalan 2. Pre test
4	17.30 – 19.30	MCK, Sholat magrib berjamaah dan makan malam
5	19.30 – 22.00	1. Kontrak Belajar 2. Analisa Diri
6	22.00 – 04.30	Istirahat
Hari Kedua		
1	04.30 – 05.30	Bangun tidur, sholat subuh berjamaah
2	05.30 – 06.00	Kuliah Shubuh
3	06.00 – 06.30	Olah Raga
4	06.30 – 08.00	MCK, makan pagi
5	08.00 – 09.30	**Materi I : Ahlussunnah Wal Jamaah II**
6	09.30 – 09.30	Break (Ruang fasilitator }

7	09.30 – 11.00	**Materi II : Nahdlatul Ulama II**
8	11.00 – 12.00	FGD
9	12.00 – 13.00	Istirahat, Sholat Dhuhur Makan
10	13.00 – 15.00	**Materi III : IPNU –IPPNU II**
11	15.00 – 15.30	**Shalat Ashar berjamaah**
12	15.30 – 17.30	**Materi IV : Keorganisasian**
13	17.30 – 19.30	MCK, Sholat magrib berjamaah dan makan malam
14	19.30 – 22.00	**Materi V : Kepemimpinan**
15	22.00 – 04.30	Istirahat
Hari Ke tiga		
1	04.30 – 05.30	Bangun tidur, sholat subuh berjamaah
2	05.30 – 06.00	Kuliah Shubuh
3	06.00 – 06.30	Olah Raga
4	06.30 – 08.00	MCK, makan pagi
5	08.00 – 09.30	**Materi VI : Manajemen Organisasi**
6	09.30 – 09.30	Break (Ruang fasilitator }
7	09.30 – 10.30	**Materi VII : Komunikasi**
8	10.30 – 11.30	**Materi VIII : Kerjasama**
9	11.00 – 12.00	FGD
10	12.00 – 13.00	Istirahat, Sholat Dhuhur Makan
11	13.00 – 15.00	**Materi IX : Teknik Diskusi, Rapat dan Persidangan**
12	15.00 – 16.30	Shalat Ashar berjamaah
13	15.30 – 17.30	**Materi X : Manajemen Konflik**
14	16.30 – 17.30	**Materi XI : Networking dan Lobbying**
15	17.30 – 19.30	MCK, Sholat magrib berjamaah dan makan malam
16	19.30 – 22.00	**1. Post Test** **2. RTL**

17	22.00 – 04.30	Istirhat
18	04.30 – 05.30	Bangun tidur, sholat subuh berjamaah
19	05.30 – 07.00	Bersih-bersih dan Penutupan

Keterangan *: Jadwal disesuaikan dengan kegiatan yang diagendakan masing-masing penyelenggara*

3. Pasca LAKMUD

Kegiatannya adalah : Panitia menyusun Laporan Kegiatan dalam bentuk LPJ, kemudian pembagian sertifikat pelatihan pada kegiatan informal / pertemuan maupun kegiatan RTL yang lain.

Alur Pelatihan

Keterangan :

Skema ini merupakan daur pelatihan sebagai upaya untuk memandu peserta dan pelatih di dalam memahami suatu proses latihan. Daur ini terdiri dari :

1.	*Tujuan*	**:**	*bagian dari pelatihan yang diharapkan tercapai selama proses pelatihan*
2.	*Motivasi*	:	*bagian dari pelatihan yang didalamnya diberi muatan : perkenalan, kontrak belajar dan visdi misi pelatihan dengan harapan dapat memacu, mendorong dan menstimulasi peserta ke arah pensuksesan pelatihan*
3	*Penguatan Ideologi*		*Bagian dari pelatihan yang di dalamnya terdapat muatan materi : IPNU IPPNU , Ke NU an, Aswaja*
4	*Penguatan Skill Organisasi*		*Bagian dari pelatihan yang di dalamnya terdapat muatan materi : Manajemen Organisasi, Komunikasi, Kepemimpinan, Kerjasama, Teknik Diskusi dan Persidangan, keorganisasiandll.*
7.	*Evaluasi*	:	*bagian dari pelatihan yang dijadikan tolok ukur dari proses pelatihan secara menyeluruh.*
8.	*Rencana Tindak Lanjut*	:	*proses perencanaan terhadap kegiatan pasca latihan yang diharapkan mampu menjembatani kegiatan berikutnya*
9.	*Target*	:	*merupakan komponen yang menjadi tujuan akhir latihan, kesesuaian antara tujuan yang direncanakan dengan target yang diharapkan seharusnya pada akhir latihan ini sudah dapat dicapai. Sehingga pada akhirnya peserta setelah mengikuti LAKMUD ini diharapkan menjadi remaja yang mempunyai kapasitas khusus dibanding remaja lain pada umumnya.*

KONSTRUKSI MATERI

No	Nama Materi	Konstruksi Materi
1	Analisa Diri	1. Konsep Ketuhanan dalam Islam 2. Siklus keberadaan Manusia 3. Kholifah Fil Ard 4. Tugas – tugas Kholifah Fil Ard 5. Tentang Dunia dan Akhirat
2	Ahlussunah waljamaah II	1. Sejarah dan nilai-nilai Aswaja 2. Pokok-pokok Ajaran Aswaja 3. Pengertian madzhab dan sistem bermadzhab 4. Prinsip – prinsip Islam Aswaja 5. Taqlid, ittiba', ijtihad dan istinbat 6. Memahami karakteristik 4 madzhab pada masalah fiqih
3	Ke NU an II	1. Mabadiu Khoiro Ummah , Panca Gerakan NU & Khittoh NU 2. Program dan Kebijakan NU 3. Analisa NU dalam perkembangan / dinamika perjuangan
4	Ke IPNU an II	1. Dinamika Perkembangan IPNU dan IPPNU 2. Peristiwa dan keputusan penting dari kongres ke kongres 3. Kebijakan strategis IPNU ke depan
5	Keorganisasian	1. Pengertian, fungsi dan manfaat 2. Visi Misi Organisasi 3. Administrasi
6	Kepemimpinan	1. Pengertian kepemimpinan 2. Model dan Watak Pemimpin 3. Kepemimpinan yang ideal
7	Manajemen	1. Pengertian, fungsi dan manfaat

	Orgnisasi	Manajemen 2. Manajemen Organisasi Non Profit 3. Manajemen Kepanitiaan
8	Komunikasi	1. Pengertian, fungsi dan Komunikasi 2. Bentuk-bentuk Komunikasi 3. Etika Komunikasi
9	Kerjasama	1. Pengertian, fungsi dan Kerjasama 2. Bentuk-bentuk Kerjasama 3. Etika Kerjasama
10	Teknik Diskusi, Rapat dan Persingan	1. Pengertian, tujuan dan macam-macam diskusi, rapat dan persidangan 2. Etika diskusi, rapat dan persidangan 3. Perangkat dan teknik diskusi, rapat dan persidangan 4. Menciptakan diskusi, rapat dan persidangan yan produktif
11	Manajemen Konflik	1. Pengertian, fungsi dan Manajemen Konflik 2. Model Manajemen Konflik 3. Tahap-tahap Penyelesaian Konflik
12	Networking dan Lobbying	1. Pengertian, fungsi dan Networking dan Lobbying 2. Perawatan dan pemanfaatn Networking dan Lobbying 3. Etika dan tatacara Networking dan Lobbying

MATERI LAKMUD

PC. IPNU – IPPNU Kabupaten Jepara

Ke IPNU-IPPNU an II

A. Dinamika perkembangan IPNU

Pendirian Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dimotori oleh M Sufjan Cholil (Jombang), H. Mustahal (Solo), dan Acmad Masjhub, dan Abdul Ghoni Farida (Semarang) yang mengusulkan kepada PB LP Maarif yang saat itu menyelenggarakan Konferensi Besarnya di Semarang.

Sebelum menindaklanjuti pengesahan Konferensi Besar Ma'arif NU, *assabiqunal awwalun* (sebutan bagi tiga perintis IPNU) mengadakan Konferensi Segi Lima di Solo. Konferensi ini meliputi daerah Yogyakarta, Semarang, Solo, Jombang, dan Kediri. Konferensi ini melahirkan beberapa keputusan penting, yaitu bahwa organisasai berazaskan ahlussunah wal jamaah, wilayah garapan organisasi yang khusus putra, dan tujuan keberadaan organisasi adalah mengokohkan ajaran Islam sekaligus risalah diniyah (penyebarluasan), meninggikan dan menyempurnakan pendidikan dan ajaran Islam, serta menghimpun semua potensi pelajar yang berpaham Ahlussunah wal jamaah di semua sekolah sekolah yang ada. Keputusan yang tidak kalah penting adalah menunjuk Mohammad Tholchah Mansoer sebagai Ketua Umum Pimpinan Pusat IPNU dan menetapkan Yogyakarta sebagai kantor pusat, serta sekilas PD/PRT IPNU. Berita pelaksanaan Konferensi Segi Lima serta hasil-hasilnya segera disebarkan ke seluruh pelosok Tanah Air, terutama kota-kota yang terdapat pesantren. Hingga sampai saat ini perkembangan IPNU-IPPNU sangat signifikan.

Selanjutnya IPNU mendapat pengakuan resmi sebagai bagian dari NU pada Muktamar NU ke 20 di Surabaya pada tanggal 9 – 14 September 1954. Kemudian IPNU melaksanakan muktamar yang pertama pada tanggal 28 Februari 1955 di Malang Jawa Timur. Kebesaran muktamar benar benar terwujud, dan semakin terasa istimewa karena dihadiri oleh Presiden RI Ir.

Soekarno, Wakil Perdana Menteri Zainul Arifin, Menteri Agama RI KH. Masykur. Sedangkan dari jajaran PBNU hadir Rois 'Aam NU KH Abdulwahab Chasbullah, Ketua Umum Partai NU KH Dahlan, Ketua Umum PB Maarif NU KH Syukri Ghozali. Hal itu yang menandai pengakuan pihak Eksternal dan Internal eksistensi IPNU sebagai salah satu organisasi kepemudaan di Indonesia.

Pada muktamar II di Pekalongan pada tahun 1957, mulai diadakan lomba dan beberapa pertandingan cabang olahraga, diantaranya sepak bola, bulutangkis dan catur. Pada muktamar II ini kembali Tolkhah Mansyur dipercaya sebagai ketua Umum.

Muktamar III dilaksanakan di Cerebon, pada tanggal 27 Desember 1958. di muktamar ini IPNU mulai mendapat kritik, karena diusia yang ke-4 kader pesantren merasa ditinggalkan dan kurang diakomodir. Puncaknya mereka menilai bahwa eksistensi IPNU sebagai organisasi tidak jauh berbeda dengan PII. Semangat kritisisme peserta muktamar mulai kelihatan, hal ini dapat dilihat dari Usulan-usulan baik itu kepada PP IPNU, PB Maarif, ataupun kepada Menteri Agama, menteri PP & K, dan Menteri Perhubungan. Dalam muktamar ini POR mulai diadakan secara resmi yang diikuti oleh 56 cabang IPNU dari seluruh Indonesia. Selain Tolkhah Mansyur terpilih kembali sebagai ketua Umum IPNU, yang paling penting adalah munculnya amanat Muktamar bahwa PP IPNU harus menyusun Mukadimmah AD / ART IPNU yang akhirnya berhasil disusun pada tanggal 16 Oktober 1959.

Muktamar IV diselenggarakan di Yogyakarta, pad tanggal 11 Februari 1961, beberapa hal penting yang dihasilkan dalam muktamar ini adalah penghapusan departemen perguruan tinggi IPNU karena sudah ada PMII, penggantian istilah muktamar menjadi kongres, dan perubahan istilah dari Anggaran Dasar / Rumah Tangga (AD/ART) menjadi Peraturan Dasar / Peraturan rumah tangga (PD/PRT) serta finalisasi bentuk lambang IPNU. Dan terpilihnya Ismail Makky sebagai ketua Umum.

Sebelum diadakan Kongres ke V di Purwokerto, diadakan konferensi besar di Pekalongan pada tanggal 28 Oktober 1964, lahirlah rumusan sikap yang disebut dengan 'Doktrin Pekalongan', yang isinya sebuah ekspresi kesadaran IPNU untuk

terus berusaha melakukan langkah langkah kongkrit aktualisasi perjuangan menuju cita cita Nahdlatul Ulama. Doktrin Pekalongan juga menegaskan pemihakan IPNU kepda Pancasila, mengalahkan manifesto Komunis maupun *Declaration of Independence.* Dari Doktrin pekalongan inilah yang kemudian mendorong berdirinya Corp Brigade Pembangunan (CBP) pada tahun 1965. Mengingat pada saat itu eskalasi politik sedang meningkat. Operasional CBP ada pada wilayah membantu usaha pembangunan masyarakat desa dan sebagai organ keamanan bagi IPNU. Kongres V di Purwokerto menghasilkan ketua terpilih Asnawi Latif. Dan yang terpenting adalah **Ikrar Bersama** peserta Kongres V yang berbunyi **"Nama Organisasi 'Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' tidak akan di ubah untuk selama lamanya."**

Setahun setelah CBP terbentuk, IPNU menyelenggarakan Kongres VI di Surabaya pada tanggal 20–24 Agustus 1966, dikongres ini juga diadakan PORSENI IPNU / IPPNU. Di kongres ini menghasilkan keputusan yang fundamental yaitu IPNU / IPPNU sebagai badan otonom Partai Nahdlatul Ulama. Artinya posisi sejak kongres VI IPNU / IPPNU sejajar dengan GP Ansor, Muslimat dan Banom banom yang lain. Dan keputusan lain yaitu memindahkan kantor pusat IPNU dari Yogyakarta ke ibukota Jakarta.

Tahun 1988 saat kongres ke-10 di Jombang, dikarenakan UU Nomor 8 tahun 1985 tentang aturan keormasan di Indonesia. Azas dan nama berubah, karena tuntutan UU itu, seperti juga pada NU. Tetapi hakekat dari tujuan, sasaran kelompok dll, tetap sama. Akronim IPNU dari Ikatan pelajar NU menjadi Ikatan Putra NU. Bahkan ketika itu, sebenarnya tidak saja kependekan "P" termasuk dua huruf dibelakangnya (NU) yang harus dihapuskan, karena hal itu dianggap sebagai bawahan partai tertentu. Pada kongres akhirnya tetap menjadi IPNU, hanya "P"-nya saja yang berubah,dari pelajar menjadi putra. Hal serupa juga terjadi pada organisasi pelajar manapun. Perubahan nama tersebut menjadikan IPNU terpaksa merubah focus sasaran bidang garap dari pelajar dan santri, menjadi lebih difokuskan pada kemahasiswaan.

Namun kemudian dalam kongres ke-13 di Makasar tahun 2000, para kader IPNU memunculkan kesadaran bersama yang terasa hilang sejak tahun 1988, sehingga menghasilkan sebuah "**Deklarasi Makasar**" yang berisi rekomendasi bahwa IPNU kembali pada proses kepelajaran, lalu menumbuhkembangkan IPNU pada proses perjuangan sekolah dan pondok pesantren dan terakhir menghidupkan lagi Lembaga CBP (Corp Brigade Pembangunan) yang lahir 1965 sebagai kelompok kedisiplinan, kepanduan, dan Pecinta Alam. Semua itu dalam kerangka mencapai tujuan IPNU yaitu terbentuknya putra-putra banga yang bertaqwa kepada Allah SWT, berilmu, Berakhlak mulia, dan berwawaan kebangsaan, serta bertanggung jawab atas tegak dan terlaksanakanya syari'at Islam menurut paham Ahlus Sunah Wal Jama'ah berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Pada konggres IPNU di Surabaya, para kader IPNU membuat sebuah kesepakatan bersama yaitu untuk merubah nama dan sekaligus Visi kepelajaran dan orientasi Pengkaderan IPNU pada garis perjuangan yang semestinya. Pada Kongres di Asrama Haji Sukolilo Surabaya tersebut, sebenarnya sebagian besar peserta, terutama dari luar Jawa, tidak sepakat perubahan Putra ke Pelajar. Namun, karena tekanan dari PBNU (karena memang hak PBNU sebagai induk organisasi untuk mengintervensi IPNU pada saat dipandang perlu), akhirnya pada Pleno khusus ditetapkan secara aklamasi, bahwa IPNU kembali menjadi Ikatan Pelajar NU dengan fokus bidang garap pada segmen Pelajar dan Santri.

B. Peristiwa-Peristiwa dan Keputusan Penting dari Kongres Ke Kongres

1. Kongres I IPNU
   - ❖ Tanggal 24 Februari – 3 Maret 1955 di Malang
   - ❖ Terpilih sebagai Ketua IPNU : M. Tholhah Manshur
   - ❖ Lahirnya deklarasi IPPNU sebagai ketua : Umroh Mahfudhoh
   - ❖ Kebijakan dan keputusannya adalah :

- ✓ Berpartisipasi aktif dalam penataan generasi muda (pelajar) sesuai dengan situasi politik negara.
  - ✓ Bersama-sama LP. Ma'arif bergerak membina sekolah-sekolah
  - ✓ Mempersiapkan pembentukan wilayah-wilayah.

2. Kongres I IPPNU
   - ❖ Tanggal 16-19 Januari 1956 di Solo
   - ❖ Terpilih sebagai Ketua IPPNU : Umroh Mahfudhoh
   - ❖ Kebijakan dan keputusannya adalah :
     - ✓ Berpartisipasi aktif dalam penataan generasi muda (pelajar) sesuai dengan situasi politik negara.
     - ✓ Bersama-sama LP. Ma'arif bergerak membina sekolah-sekolah
     - ✓ Mempersiapkan pembentukan wilayah-wilayah.

3. Kongres II IPNU
   - ❖ Tanggal 1 - 4 Januari 1957 di Pekalongan
   - ❖ Terpilih sebagai ketua IPNU : M. Tholhah Manshur
   - ❖ Kebijakan dan keputusannya adalah :
     - ✓ Pembentukan Wilayah-wilayah
     - ✓ Mengkaji keterikatan dengan LP. Ma'arif
     - ✓ Mempersiapkan berdirinya departemen kemahasiswaan

4. Kongres III IPNU dan Kongres II IPPNU
   - ❖ Tanggal 27 – 31 Desember 1958 di Ceribon
   - ❖ Terpilih sebagai Ketua IPNU : Drs. M. Tholhah Manshur
   - ❖ Terpilih sebagai ketua IPPNU : Umroh Mahfudhoh
   - ❖ Kebijakan dan keputusannya adalah :
     - ✓ Mendirikan departemen Perguruan Tinggi
     - ✓ Mempersiapkan pembentukan cabang-cabang
     - ✓ Mempersiapkan pembentukan CBP (Crop Brigade Pembangunan)

5. Kongres IV IPNU dan Kongres III IPPNU

- ❖ Tanggal 11 – 14 Pebruari 1961 di Yogyakarta (DIY)
- ❖ Terpilih sebagai Ketua : Drs. H. Tholhah manshur tetapi mengundurkan diri dan di ganti terpilih Drs. Ismail Makki
- ❖ Terpilih sebagai Ketua IPPNU : Umroh Mahfudhoh
- ❖ Kebijakan dan keputusannya adalah :
  - ✓ Mempersiapkan pembentukan cabang-cabang
  - ✓ Berpartisipasi dalam pembelaan negara
  - ✓ Mempersiapkan pembentukan CBP (Crop Brigade Pembangunan)

6. Kongres V IPNU dan Kongres IV IPPNU
   - ❖ Tanggal 13 – 17 Juli 1963 di Purwokerto
   - ❖ Terpilih sebagai Ketua IPNU : Drs. Ismail Makki
   - ❖ Terpilih sebagai Ketua IPPNU : Mahmudah Nahrowi
     - ✓ Merekomendasikan kepada Pemerintah agar KH. Hasyim Asy'ari sebagai Pahlawan Nasional.
     - ✓ Terbentuknya CBP IPNU dan IPPNU.
     - ✓ Ikut terjun langsung dalam pembelaan.
     - ✓ Berkembangnya olahraga dan seni.

7. Kongres VI IPNU dan Kongres V IPPNU
   - ❖ Tanggal 20 – 24 Agustus 1966 di Surabaya
   - ❖ Bersamaan dengan dilaksanakan Porseni Nasional
   - ❖ Terpilih sebagai ketua IPNU : Asnawi latief, BA
   - ❖ Terpilih sebagai ketua IPPNU : Faridah Mawardi
     - ✓ Lahirnya deklarasi IPNU-IPPNU sebagai Banom NU
     - ✓ Memindahkan sekretariat pusat dari Yogyakarta ke Jakarta
     - ✓ Ikut terjun dalam pembersihan G 30 S/PKI di daerah-daerah

8. Kongres VII IPNU dan Kongres VI IPPNU
   - ❖ Tanggal 20 – 26 Agustus 1970 di Semarang
   - ❖ Terpilih sebagai Ketua IPNU : Asnawi latief, BA
   - ❖ Terpilih sebagai ketua IPPNU : Mahsanah Asnawi Latief
   - ❖ Kebijakan dan keputusannya adalah :

- ✓ Perkembangan politik praktik, sebagaimana saat ini NU sebagai orpol praktis dan IPNU-IPPNU sebagai Banomnya.
- ✓ Perkembangan pesat ada pada olah raga dan seni.

9. Kongres VIII IPNU dan Kongres VII IPPNU
   - ❖ Tanggal 26 – 30 Desember 1976 di Jakarta (DKI Jaya)
   - ❖ Terpilih sebagai ketua IPNU : Tosari Wijaya
   - ❖ Terpilih sebagai ketua IPPNU : Ida Mawaddah
     - ✓ Mengamanatkankan pendirian departemen kemahasiswaan
     - ✓ Kiprah IPNU-IPPNU di dunia politik mempunyai dampak negatif dan menghambat program pembinaan, khususnya di lingkungan sekoah dan kampus serta masyarakat bawah meskipun disisi lain memperoleh keuntungan.

10. Kongres IX IPNU dan Kongres VIII IPPNU
    - ❖ Tanggal 20-24 Juli 1981 di Cirebon
    - ❖ Terpilih sebagai Ketua IPNU : Aksin Zaidi
    - ❖ Terpilih sebagai ketua IPPNU : Titin Asiyah Tohir
    - ❖ Kebijakan / Keputusannya :
      - ✓ Perkembangan IPNU dan IPPNU mulai menurun sebagaimana perkembangan politik negara dan NU sebagai parpol (PPP) serta mulai diberlakukannya UU No. 3 Tahun 1985 tentang Orsospol dan UU No. 8 tahun 1985 tentang keormasan.

11. Kongres X IPNU dan Kongres IX IPPNU
    - ❖ Tanggal 29 – 30 Januari 1988 di Jombang
    - ❖ Terpilih sebagai Ketua IPNU : Drs. Zainut Tauhid Sa'ady
    - ❖ Terpilih sebagai ketua IPPNU : Ulfah Masfufah
    - ❖ Kebijakan / Keputusannya :
      - ✓ Menerima Pancasila sebagai satu-satunya azas dalam kehidupan bermasayarakat, berbangsa dan bernegara (azas organisasi)

- ✓ Pada kongres ini nama iktan pelajar nahdlatul ulama berubah menjadi ikatan putra nahdlatul ulama
- ✓ Pada kongres ini nama ikatan pelajar putri nahdlatul ulama berubah menjadi ikatan putri-putri nahdlatul ulama.

12. Kongres XI IPNU dan Kongres X IPPNU
    - ❖ Tanggal 23 – 27 Desember 1991 di Lasem Rembang
    - ❖ Terpilih sebagai Ketua IPNU : Drs. Zainut Tauhid Sa'ady
    - ❖ Terpilih sebagai ketua IPPNU : Ulfah Masfufah
    - ❖ Kebijakan / Keputusannya :
        - ✓ Merekomendasikan kepada pemerintah untuk membubarkan SDSB
        - ✓ Pelaksanaan kegiatan IPNU tanpa keterikatan dengan IPPNU begitu juga sebaliknya
        - ✓ Pelaksanaan kegiatan harus diteruskan pada struktur ke bawah

13. Kongres XIII IPNU dan Kongres XII IPPNU
    - ❖ Tanggal 9 – 14 Juli 1996 di Garut
    - ❖ Terpilih sebagai Ketua IPNU : Drs. Hilmy Muhammadiyah
    - ❖ Terpilih sebagai ketua IPPNU : Dra. Safiratul Mahsuroh
    - ❖ Kebijakan / Keputusannya :
        - ✓ Pelaksanaan kegiatan IPNU tanpa keterikatan dengan IPPNU begitu juga sebaliknya

14. Kongres XIV IPNU dan Kongres XIII IPPNU
    - ❖ Tanggal 23 – 26 Maret 2000 di Maros Makasar
    - ❖ Terpilih sebagai Ketua IPNU : Drs. Abdullah Azwar Anas
    - ❖ Terpilih sebagai ketua IPPNU : Ratu Diah Hatifah, S.Ag.
    - ❖ Kebijakan / Keputusannya :
        - ✓ IPNU dan IPPNU melakukan reorientasi kepada pelajar, santri, pemuda dan mahasiswa.
        - ✓ Penambahan satu point dalam citra diri yaitu Wawasan Keterpelajaran.

15. Kongres XIV IPNU dan Kongres XIII IPPNU
    - ❖ Tanggal 2003 di Surabaya
    - ❖ Terpilih sebagai Ketua IPNU : Mujtahidur Ridho
    - ❖ Terpilih sebagai ketua IPPNU : Soraya Devi
    - ❖ Kebijakan / Keputusannya :
        - ✓ Mengembalikan bsic perjuangan dan pembinaan ke pelajar dan santri
        - ✓ Pada kongres ini nama Ikatan Putra Nahdlatul Ulama kembali menjadi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama
        - ✓ Pada kongres ini nama Ikatan Putri-Putri Nahdlatul Ulama kembali menjadi Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama.

C. Kebijakan-Kebijakan Strategis IPNU

1. Penguatan kelembagaan

   Ketidak jelasan bidang garap IPNU dalam ranah kaderisasi NU dimulai ketika kongres Jombang memutuskan akronim ‘P’ berubah dari pelajar ke putra. Akan tetapi hal ini tidak dapat disalahkan, karena Orde Baru sebagai jelmaan kekuasaan militer di Indonesia, pada saat itu sedang dalam posisi ‘On Power’ maka kemudian setiap potensi yang dianggap mengganggu akan disingkirkan kalau perlu ditumpas. kebijakan kebijakan yang bernuansa hegemonik mulai diterapkan, termasuk UU no 8 th 1985 tentang keormasan, dilanjutkan munculnya SKB 3 Menteri yang melakukan pelarangan organisasi di tingkat sekolah selain OSIS dan Pramuka.

   Deklarasi makasar dan ditetapkannya keputusan di Kongres Surabaya yang menyatakan perubahan nama dari ‘Putra’ ke ‘Pelajar’ merupakan titik balik. Pilihan kembali kepelajar adalah bentuk kesadaran kritis IPNU terhadap kondisi kaderisasi yang ada di tubuh Nahdlatul Ulama dan berbagai problem bangsa kontemporer.

   Empat tahun sudah pilihan dijatuhkan, akan tetapi fokus gerakan IPNU belum sepenuhnya terkonsentrasikan didunia pelajar dan santri. Sekali lagi pemakluman yang harus

disampaikan untuk kasus ini karena secara utuh pembagian wilayah kaderisasi di NU juga carut marut!!! Bagaimana mungkin dalam rentang usia yang panjang (20 – 29 tahun) dua badan otonom diberi kewajiban melakukan kaderisasi atau malah berebut satu sama lain??? Apalagi oleh dua badan otonom, yang satu ‘pelajar’ dan yang satu ‘pemuda’, aneh bukan?. Dalam bahasa matematika, ‘irisan’ wilayah kaderisasi inilah yang perlu dirapikan.

Memperdebatkan hal diatas memang harus, akan tetapi hasil yang diharapkan tidak bias dicapai dalam waktu singkat. Sambil menunggu proses, kesadaran akan fungsi organisasi kiranya menjadi solusi atas problem di atas. Ya!!! Mencurahkan seluruh potensi yang ada di organisasi untuk lebih fokus ke pelajar dan santri saya kira pilihan rasional. Disiplin gerak adalah kunci agar dari waktu ke waktu karya yang dilakukan dapat diukur, dievaluasi dan kemudian dicarikan solusi pengembangannya dikemudian hari.

Pembenahan di wilayah administrasi dan manajemen organisasi juga menjadi PR seluruh elemen yang terlibat dikepengurusan IPNU di semua tingkatan. Karena organisasi bekerja dan bergerak berdasarkan catatan administrasi yang ada dan penataan manajemen yang dilakukan. compang camping, semrawut, atau bahkan tidak ada catatan sama sekali, menjadi temuan yang umum ketika kita membuka - buka catatan administrasi yang dilakukan pengurus IPNU. Baik itu data base organisasi, surat masuk, surat keluar, agenda yang sudah dilakukan ataupun agenda yang akan dilakukan, bahkan jumlah anggota yang dimiliki juga tidak dimiliki. Bagaimana mungkin kita mau menyusun program kerja, kurikulum kaderisasi dan strategi pengembangan organisasi yang utuh dan rasional apabila data yang dipakai adalah asumsi atau bahkan palsu.

Kurangnya disiplin gerak dan kacaunya sistem administrasi organisasi memberi dampak pada lemahnya kurikulum kaderisasi, ketidak tertiban tahapan kaderisasi (formal dan non formal) yang dilakukan dan kacaunya

pembagian kerja diantara pengurus, sehingga kemampuan manajemen organisasi bagi pengurus tidak dapat didesain dan diukur lewat proses kaderisasi yang ada dalam organisasi.

2. Penataan infrastruktur organisasi

Kepengurusan IPNU ada mulai dari Pimpinan Pusat, Pimpinan Wilayah, Pimpinan Cabang, Pimpinan Anak Cabang, dan sampai Pimpinan Ranting dan Komisariat. kondisi dimasing masing daerah dan tingkatan berbeda satu sama lain. Banyak hal yang mempengaruhi kondisi ini, baik itu kultur masyarakatnya, kinerja pengurus, dan dukungan dari stakeholder yang ada (NU, Ansor, Maarif, Pondok Pesantren, Pemerintah daerah setempat dll.)

Globalisasi semakin menenggelamkan semangat kolektif bangsa Indonesia, sehingga kesadaran berorganisasi ditingkat masyarakat juga semakin rendah. Dampak yang muncul bagi IPNU adalah terjadi pasang surut organisasi disemua tingkatan. Langkah yang bisa dilakukan untuk mengantisipasi hal ini adalah :

a) Melakukan reorganisasi bagi kepengurusan yang sudah habis periodesasinya.
b) Revitalisasi organisasi di semua tingkatan yang kepengurusannya kurang jalan.
c) Membentuk kepengurusan IPNU di daerah yang belum terbentuk.
d) Disiplin pada aturan organisasi
e) Ketaatan pada instruksi organisasi

3. Kepemimpinan issue kepelajaran

Sebagai organisasi pelajar, IPNU selama ini belum maksimal memerankan dan mencerminkan sebagai organisasi pelajar. Walaupun di dalam keanggotaan dan kepengurusan banyak yang (maaf) sudah ‘kedaluwarsa’ untuk disebut sebagai pelajar, akan tetapi merumuskan issue strategis ke-pelajar-an dalam setiap nafas kegiatan IPNU yang dibuat

adalah keharusan. Hal itu dilakukan untuk senantiasa mengingatkan jatidiri organisasi IPNU sebenarnya.

Tugas terberat sekarang adalah bagaimana disetiap daerah setiap ada persoalan yang berkaitan dengan pelajar, IPNU menjadi organisasi yang pertamakali merespon, atau minimal terlibat dalam merespon persoalan tersebut. Perlu kerja ekstra keras memang, karena kita semua harus sering mengikuti perkembangan informasi, berdiskusi, dan merumuskan solusi alternatif yang bisa kita tawarkan untuk menyelesaikan masalah pelajar yang terjadi di sekitar kita. Semoga !!!.

Hal yang harus segera dilakukan adalah membuat IPNU sebagai organisasi yang memberi pelayanan dan manfaat bagi pelajar, tidak sedikit masalah yang dihadapi oleh pelajar misalnya, keterbatasan sarana belajar, kekurangan biaya sekolah, hilangnya motivasi belajar, masalah antar pelajar maupun antara pelajar dengan guru, antara pelajar dengan lingkungan ataupun dengan orang tua dll. Belum lagi ancaman bagi pelajar yang bersifat jangka panjang, misalnya NARKOBA, Free Sex, perdagangan anak dan pelacuran yang melibatkan pelajar.

Alternatif yang bisa IPNU lakukan antara lain fasilitasi peningkatan prestasii belajar (misalnya kelompok belajar / studi club dan lembaga bimbingan belajar) dan pembentukan kelompok yang bersifat kegemaran (olahraga dan seni). Apabila kita dapat konsisiten dalam kepemimpinan issue pelajar, maka setiap ada pelajar yang memiliki ketertariakan untuk terlibat aktif di organisasi, maka IPNU akan senantiasa menjadi tujuan dan pilihan utama bagi pelajar untuk bergabung.

4. Pengembangan di remaja masjid

Globalisasi merupakan edisi baru ekspansi modal internasional ke seluruh pelosok bumi. Apapun akan dipakai untuk satu tujuan yaitu keuntungan sebesar besarnya bagi perusahaan internasional (Trans National Corporation /

Multinational Corporation). Indonesia dengan potensi sumberdaya alam dan pangsa pasar yang sangat besar (jumlah penduduk 200 juta lebih), menjadi wilayah strategis untuk dijadikan ’ajang pertarungan’ bagi modal Internasional.

Dalam konteks agama, juga tidak lepas dari hal ini, tesis Hantington yang berjudul ‘benturan antar peradaban’, selesainya pertarungan antara liberalisme dengan komunisme (ditandai dengan bubarnya Uni Soviet), maka potensi yang muncul adalah pertarungan peradaban antara barat dengan Islam. Dalam suatu forum di Malang Gus Dur pernah berpesan, sebisa mungkin penggunaan / pelabelan nama Islam di hindari, supaya kita tidak masuk dalam setting Hantington. Indonesia sebagai negara berpenduduk Islam terbesar di dunia, saat ini sedang dipaksa untuk mengikuti desain diatas. Maka tidak mengherankan sekarang banyak kita jumpai kelompok atau organisasi Islam di Indonesia yang menginginkan formalisasi syariat Islam di Indonesia, dimana pelakunya dalam berpenampilan cukup mencolok, yang laki laki, memakai jenggot, jidat hitam, celana congkrang dan sesekali memakai jubah dan yang perempuan memakai jilbab besar, pakai baju ‘hamil’ dan kadang kita temui memakai cadar. Yang lebih tidak nyambung itu dilakukan ketika issue tentang terorisme sedang maraknya disuarakan oleh Amerika dan negara pendukungnya (baca : barat). Lucu memang, serangan terorisme banyak dilakukan di Amerika (WTC), Afganistan, dan Irak akan tetapi kampanye anti terorisme sangat getol dilakukan di Indonesia.

NU sebagai organisasi Islam terbesar di Indonesia menjadi bidikan utama kelompok ‘aneh-aneh’ diatas. Sedangkan basis umat Islam (baca : NU) ada di masjid masjid. Sudah banyak masjid yang selama ini di dikelola warga NU, sekarang lepas dan di ghosob oleh kelompok- kelompok diatas. Disisi lain, anak muda NU sekarang banyak yang mulai melupakan masjid dan musholla. Akan sangat mudah bila sebuah rumah ditinggal penghuninya kemudian ada orang datang dan menghuni rumah tersebut.

Menyelamatkan masjid dalam konteks ini tidak sekedar mempertahankan apa yang dimiliki oleh NU saat ini akan tetapi adalah mempertahankan dan menyelamatkan NKRI dari kepungan Kapitalisme Global. Menggelola remaja masjid sebagai basis organisasi IPNU di tingkat ranting juga sebagai pilihan strategi ketika kita memutuskan kembali ke Pelajar, akan tetapi secara Infrastruktur kaderisasi (guru, kurikulum, strategi) yang kita miliki untuk masuk ke sekolah terutama sekolah umum belum memadai dan masih kalah jauh dibandingkan dengan organisasi lain (PII, IRM, dan KAPPI). Pelajar atau remaja akan tertarik pada suatu kegiatan atau aktifitas apabila kegiatan tersebut memberi kontribusi bagi pengembangan dirinya, memberi tantangan, menyenangkan, dan variatif. Tantangan kita sekarang adalah bagaimana kita mampu menjadikan organisasi remaja masjid menjadi organisasi yang menarik bagi setiap remaja Islam yang ada di sekitar masjid. Sanggupkah???

NAHDLATUL ULAMA II

A. *Mabadi' Khoiru Ummah* (prinsi-prinsip dasar pembangunan ummat)

1. Latar Belakang Konsepsi *Mabadi Khaira Ummah*

    Ide NU untuk mewujudkan masyarakat yang ideal dan terbaik sebenarnya telah diupayakan oleh NU sejak 1935 dengan konsep *Mabadi Khaira Ummah*. Hal yang melatarbelakangi hal tersebut adalah kemiskinan dan lemahnya posisi ekonomi warga Nahdliyin yang membuat mereka tidak mampu berdiri tegak memikul tugas "Khaira Ummah" tersebut.

    Para pemimpin NU pada waktu itu berkeyakinan bahwa akar kegagalan umat dalam mengembangkan kekuatan social-ekonomi mereka terletak pada factor manusianya, terutama sikap mental yang mendasari cara bergaul dan berkiprah ditengah masyarakat dan dunia usaha.

    Berdasarkan tela'ah atas berbagai kelemahan umat Nahdliyin, Tokoh-tokoh NU berpendapat bahwa proses pembentukan masyarakat yang ideal dan terbaik dapat dimulai dengan menanamkan nilai-nilai dasar pembangunan ummat (*mabadi khoiro ummah)* paling strategis dari ajaran agama sebagai pemecahannya. Mulai disepakatinya konsep ini dalam Muktamar NU XIII tahun 1953, lalu disempurnakan pada Munas Alim Ulama di Bandar Lampung, tahun 1992.

    Dalam tatanan implementasi mabadi' khaira ummah sangat berkaitan dengan konsep amar ma'ruf nahi munkar. Konsep memerintahkan kepada yang baik dan mencegah dari yang munkar merupakan instrumen gerakan NU sekaligus barometer keberhasilan mabadi' khaira ummah. Amar ma'ruf mengandung pengertian bahwa setiap orang Islam mempunyai kewajiban moral bagi dirinya dan mendorong orang lain berperilaku positif, berbuat baik dan bermanfaat bagi kehidupan manusia baik secara fisik maupun non fisik,

melakukan yang dapat memberikan implikasi positif bagi manusia di sekitarnya. Segala aktivitas individu diupayakan mempunyai basis sosial yang tinggi, sehingga kemajuan yang diraih oleh seseorang secara otomatis memberikan dampak kemajuan terhadap orang lain.

2. Pengertian *Mabadi Khaira Ummah.*

Gerakan *Mabadi Khaira Ummah* merupakan langkah awal pembentukan umat terbaik, yaitu satu umat yang mampu melaksanakan tugas-tugas amar ma'ruf nahi munkar yang merupakan bagian terpenting dari kiprah NU.Amar ma'ruf adalah mendorong perbuatan baik yang bermanfaat bagi kehidupan duniawi dan ukhrawi. Nahi munkar adalah menolak dan mencegah segala hal yang dapat merugikan, merusak, merendahkan nilai-nilai kehidupan.

Dalil Al Qur'an yang melandasi konsep Mabadi khaira ummah adalah QS. Ali Imran ayat 110 yang berbunyi :

> *"Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah yang munkar, dan beriman kepada Alloh. Sekiranya ahli kitab beriman, maka baik bagi mereka, diantara mereka ada yang beriman dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik"*

Konsep tersebut sudah ada sejak Umat islam periode pertama, waktu itu ajaran islam dianggap *'gharib'* (asing) seperti pada waktu islam dating pertama kali. Orang-orang yang benar-benar beriman dan perbuatan fasik semakin subur. Dalam kondisi yang demikian dibutuhkan umat yang berkualitas dan memiliki kemampuan untuk mengatasi keadaan tersebut.

3. Tujuan *Mabadi Khaira Ummah*

Gerakan Mabadi khaira ummmah diarahkan kepada penggalangan warga mendukung program pembangunan ekonomi NU. Dimana sekarang ini NU semakin berkembang menjadi organisasi massa yang besar, tetapi kenyataannya

proses pengembangan tata organisasinya lamban. Di hampir semua tingkat kepengurusan dan realisasi program masih terlihat kelemahan manajemen.

Prinsip-prinsip dasar yang terkandung dalam *mabadi khaira ummah* sangat relevan dengan dimensi personal dalam pembinaan manajemen organisasi. Manajemen organisasi yang baik membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter terpuji dan bertanggung jawab.

4. Butir-Butir *Mabadi Khaira Ummah*

Jika awalnya *mabadi khaira ummah* hanya memuat 3 butir nilai seperti yang diterangkan diatas, untuk mengantisipasi persoalan kontemporer perlu ditambahkan 2 butir lagi antara lain *Al ‘Adalah* dan *Al Istiqomah*. Dengan demikian gerakan *mabadi khaira ummah* membawa lima butir nilai yang dapat disebut sebagai *“Al Mabadi Al Khomsah”* antara lain :

1. *Asshidqu*
   Asshidqu berarti kejujuran/kebenaran, kesungguhan dan keterbukaan. Jujur dalam transaksi (menjauhi segala bentuk penipuan demi keuntungan) dan jujur dalam bertukar fikiran(mencari maslahat dan kebenaran serta mengakui pendapat lain yang lebih baik).
2. *Al Amanah Wal Wafa Bil ‘Ahdi*
   Al Amanah yaitu dapat dipercaya, setia dan tepat janji. Amanah merupakan sifat yang dilekatkan pada seseorang yang dapat melaksanakan semua tugas yang dipikulnya, baik diniyah maupun ijtima’iyyah.
3. *Al ‘Adalah*
   Bersikap adil mengandung pengertian obyektif, proporsional, dan taat asas. Berpegang pada kebenaran obyektif dan menempatkan segala sesuatu pada tempatnya.
4. *Atta’awun*
   Atta’awun berarti tolong menolong, setia kawan dan gotong royong dalam kebaikan dan takwa. Ta’awun juga

mengandung pengertian timbal balik dari masing-masing pihak untuk memberi dan menerima.

5. *Istiqomah*

   Istiqomah mengandung pengertian ajeg-jejeg, berkesinambungan, dan berkelanjutan. Ajeg-jejeg artinya tetap dan tidak bergeser dari jalur (thariqah) sesuai dengan ketentuan Alloh dan Rasulnya, tuntunan yang diberikan oleh salafus shaleh dan aturan main serta rencana-rencana yang disepakati bersama. Kesinambungan berarti keterkaitan antara kegiatan satu debgan kegiatan lain. Berkelanjutan berarti bahwa pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut merupakan proses yang berlangsung terus-menerus tanpa mengalami kemandegan.

5. Panca Gerakan Nahdlatul Ulama

   Dalam pidatonya Bapak KH Ali Maksum menyampaikan tentang Panca Gerakan NU yang intinya sebagai berikut :

   1. *Ats-Tsiqah bi Nahdlatul Ulama* artinya setiap warga NU harus percaya secara penuh terhadap tuntunan-tuntunan yang diajarkan oleh NU.
   2. *Al-Ma'rifah wal Istiqan bi Nahdlatul Ulama* artinya warga NU harus benar-benar memberi bobot ilmiah tentang organisasi NU.
   3. *Al-Amal bi Ta'lim bi Nahdlatul Ulama* artinya warga NU harus mempraktekkan ajaran dan tuntunan yang diberikan oleh organisasi NU.
   4. *Al-Jihad fi Sabil Nahdlatul Ulama* artinya warga NU harus memperjuangkan NU agar tetap lestari dan terus berkembang pesat di masa-masa yang akan datang.
   5. *Ash-Shabr fi Sabil Nahdlatul Ulama* artinya warga NU harus bersabar dalam menjalankan tugas, dalam menghadapi rintangan, kegagalan, maupun sabar terhadap rayuan-rayuan atau paksaan-paksaan untuk meninggalkan NU.

B. *Khittah* NU

Dalam sejarahnya, proses pembentukan NU dilalui lewat proses yang panjang. Perjuangan kaum santri melawan kolonialisme di Indonesia masih terlembagakan dalam beberapa organisasi embrional yang terus mengalami perkembangan. Seperti

a. *Nahdlatut Wathan* (Kebangkitan Tanah Air) tahun 1916.
b. *Taswirul Afkar* atau dikenal juga dengan *Nahdlatul Fikri* (Kebangkitan Pemikiran), tahun 1918 didirikan sebagai wahana pendidikan sosial politik kaum dan keagamaan kaum santri.
c. *Nahdlatut Tujjar*, (Pergerakan Kaum Sudagar). Serikat itu dijadikan basis untuk memperbaiki perekonomian rakyat.

Baru pada 1926 akhirnya kalangan pesantren ini melakukan konsolidasi dan membentuk organisasi kaum santri dengan tata organisasi yang lebih solid, yang dinamakan Nahdlatul Ulama. KH Hasyim Asy'ari terpilih sebagai *Rais Akbar* pertama. Saat itu pula beliau merumuskan *Khittah* (panduan dasar) yang menjadi rujukan kaum Nahdliyin mengenai pola kehidupan keberagamaan, sosial, maupun politik. Basis masa santri yang ada sangat dekat, serta dihormati (terutama kepada para kiyai) oleh mayoritas akar rumput ini menjadikan NU terus berkembang pesat menjadi suatu gerakan kemasyarakatan yang sangat massif, bahkan hingga hari ini. Hal ini bisa dilihat dari perilaku sosial, maupun budaya sebagian besar masyarakat Indonesia.

Pengaruh yang sangat besar inilah yang menjadikan NU sangat di perhitungkan, bahkan diperebutkan (secara politis maupun ideologis) oleh berbagai kepentingan baik dari dalam, maupun diluar tubuh NU. Hal ini utamanya menjadikan karir politik ormas ini mengalami pasang surut sehingga format tentang posisi politik NU selalu mencoba untuk di tafsir ulang.

Tercatat NU beberapa kali bolak-balik terjun dalam politik praktis. Bergabung dengan Masyumi, pada awal 50-an. Namun karena terdapat ketidakcocokan visi kepartaian akhirnya NU memisahkan diri dan bergabung dengan Partai Syarekat Islam

Indonesia (PSII) pada pemilu 1955. Pada pemilu tersebut PSII menempati posisi ke-3 setelah PNI dan Masyumi dengan meraih 45 kursi DPR dan 91 kursi Konstituante.

Pada masa Demokrasi Terpimpin, NU dikenal sebagai pendukung Sukarno. Saat itu NU memberikan legitimasi kepada Sukarno sebagai pelaksana ajaran Islam (secara kenegaraan). Hal ini menurut KH Miftahul Akhyar sebagai bentuk kebijakan politik NU di luar politik praktis. Besarnya pengaruh NU dianggap sebagai suatu ancaman potensial dalam segi politis. Maka penguasa orba yang melihat hal itu, mendesak NU agar menggabungkan diri dengan PPP untuk mempermudah pengendaliannya. NU-PPP sempat mengikuti pemilu pada 1977 dan 1982.

Paksaan untuk terjun dalam politik praktis ini, sepertinya membuat *gerah* para kyai NU saat itu. Pada Muktamar Ke-27 NU di Situbondo, diputuskan untuk menarik diri dari politik praktis. Gerakan ini disebut-sebut sebagai upaya **'kembali ke *Khittah* 1926'.** Ketua PBNU yang juga adalah ketua PPP saat itu, Idham Chalid, terpental yang kemudian digantikan oleh Abdurrahman Wahin (Gus Dur).

Intervensi penguasa orba untuk menarik kembali NU dalam politik praktis tidak berhenti disitu saja. Pada Muktamar Cipasung 1994, Abu Hasan di kirim pemerintah orba, sebagai tandingan Gus Dur untuk menjadi ketua *Tanfidziyah*. Walaupun akhirnya Gus Dur tetap memimpin hingga rezim tergulingkan.

Hingar bingar Reformasi 1998, rupanya lebih ampuh dalam menghipnotis NU untuk turun gunung politik praktis. Saat itu NU, dibawah Gus Dur, mendirikan Partai Kebangkitan Bangsa (PKB). Pada pemilu 1999 PKB memperoleh 51 kursi DPR, yang kemudian mendapuk juga Gus Dur menjadi Presiden RI ke 4.

Dalam masa kepemimpinan Gus Dur inilah sebenarnya NU kembali menempati posisi keemasannya. Sosok Gus Dur yang kontroversi secara nasional, sangat dipuja oleh kalangan Nahdliyin. Ia menjadi warga Nahdliyin tulen pertama yang menjadi presiden. Pemikirannya yang dianggap *nyeleneh* pun, dianggap sebagai suatu kejeniusan. Bahkan sampai ada yang menyebutnya Wali (orang suci-*red*). Namun demikian ada juga sebagian ulama NU yang

menentang Gus Dur karena dinilai telah mengkhianati *Khittah* NU 1926 dengan mendirikan PKB.

Hingga muktamar ke-31 yang memilih KH Hasyim Muzadi sebagai ketua *Tanfidz*, 2004 lalu, kampanye *khittah* 1926 nampaknya belum berlaku efektif dalam tataran pelaksanaan. Pasalnya hasrat berpolitik melalui ranah praktis masih terlihat dengan masih terjunnya kader-kader NU dalam pemilu 2009. PKB, dan PKNU contoh yang sama-sama mengklaim sebagai suara dari warga NU untuk mengeruk suara.

Melihat pasang surut politik dalam NU sebenarnya dapat dilihat sebagai sebuah tantangan zaman yang tidak cukup hanya sekali dijawab, namun harus berulangkali. Apalagi era keterbukaan pasca reformasi memiliki suatu tantangan tersendiri, mengingat musuh bersama (*common enemy*) didalamnya tidak sejelas ketika rezim orba. Bila dalam era orde lama isu yang hangat adalah persatuan, dan orde baru adalah pembebasan dari rezim, maka dalam era keterbukaan saat ini NU harus mencari tantangan zaman ini yang harus dihadapi secara bersama.

Perpolitikan dalam era sekarang adalah suatu hal yang tidak mungkin bisa dielakan. Dalam tingkat individu sebagai warga negara kewajiban untuk berpolitik itu diperbolehkan. Namun bukan berarti NU secara organisasi harus ikut akti dalam politik praktis. Perannya dalam perpolitikan kebangsaan, harus terus dilanjutkan. Disini yang perlu diingat adalah NU secara organisasional berada dalam ring independen, yang berperan dalam lini kultural dalam menjaga kestabilan negara. NU sebagai ormas harus mengambil perannya sebagai elemen pencerdas politik bagi para warganya, tanpa mengekang hak berpolitik bagi warganya.

Sedangkan bila ada warga NU yang terjun kedalam politik praktis, harus dibuat porsi yang jelas antara orang yang bersangkutan sebagai kader partai, dengan porsi dirinya sebagai kader NU sebagai organisasional. Sehingga tidak terjadi klaim suara NU terhadap salah satu partai politik tertentu, lantaran sang peng klaim adalah tokoh terpandang dalam NU. Maka integritas para kiyai - yang selama ini seolah berada ’dilangit’, dalam rangka

proyek pencerdasan ini sebenarnya sedang dipertaruhkan. Karena bila tidak demikian, maka *Khittah* adalah cerita yang hanya beredar tiap lima tahun bagi NU.

C. Analisis perkembangan dan dinamika perjuangan NU

Prinsip-prinsip dasar yang dicanangkan Nahdlatul Ulama (NU) telah diterjemahkan dalam perilaku kongkrit.NU banyak mengambil kepeloporan dalam sejarah bangsa Indonesia.Hal itu menunjukkan bahwa organisasi ini hidup secara dinamis dan responsif terhadap perkembangan zaman. Prestasi NU antara lain:

1. Menghidupkan kembali gerakan pribumisasi Islam, sebagaimana diwariskan oleh para walisongo dan pendahulunya.
2. Mempelopori perjuangan kebebasan bermadzhab di Mekah, sehingga umat Islam sedunia bisa menjalankan ibadah sesuai dengan madzhab masing-masing.
3. Mempelopori berdirinya Majlis Islami A'la Indonesia (MIAI) tahun 1937, yang kemudian ikut memperjuangkan tuntutan Indonesia berparlemen.
4. Memobilisasi perlawanan fisik terhadap kekuatan imperialis melalui Resolusi Jihad yang dikeluarkan pada tanggal 22 Oktober 1945.
5. Berubah menjadi partai politik, yang pada Pemilu 1955 berhasil menempati urutan ketiga dalam peroleh suara secara nasional.
6. Memprakarsai penyelenggaraan Konferensi Islam Asia Afrika (KIAA) 1965 yang diikuti oleh perwakilan dari 37 negara.
7. Memperlopori gerakan Islam kultural dan penguatan *civil society* di Indonesia sepanjang dekade 90-an.

AHLUSSUNNAH WAL JAMA'AH II

A. Sejarah dan Nilai-Nilai Ahlussunnan Wal Jama'ah

Secara etimologis Ahlussunnah Wal Jamaah terdiri dari tiga kata, yaitu: ahl; keluarga, kelompok, golongan, dan komunitas, al-sunnah; tradisi, jalan, kebiasaan dan perbuatan sedang al-jamaah; kebersamaan, kolektifitas, komunitas, mayoritas dan lain-lain. Tiga rangkaian kata diatas, kemudian berkembang menjadi sebuah istilah bagi suatu komunitas muslim yang secara konsisten bepegang teguh kepada tradisi (sunnah) Nabi Muhammad Saw dan sebagai landasan normatif setelah Al-Quran, dan selalu mengikuti alur pemikiran dan sikap mayoritas kaum muslimin. Dengan kata lain Ahlussunnah adalah golongan mayoritas.

Kaum muslimin pada masa Rasullullah SAW adalah *Ummatan Wahidah*, tidak terkotak-kotak dalam aneka kecenderungan, baik kabilah, paham keagamaan, ataupun visi sosial politik. Segala masalah yang muncul segera teratasi dengan turunnya wahyu dan disertai dengan pengarahan dari Rasullulah SAW secara langsung walaupun tradisi kaum muslimin cukup dinamis dan terkendali pada waktu itu. Kemudian kapan Klaim Aswaja pada Suatu Golongan Tertentu Muncul ?

Hadits prediksi Rasul tentang *iftiraqul ummah* tidak menunjuk dengan sharih orang-orang yang termasuk dalam golongan Aswaja. Ia hanya memberikan petunjuk secara global bahwa Aswaja adalah orang-orang yang mengikuti jejak Nabi dan Sahabat bisa berbeda antara satu orang dengan yang lain atau satu golongan dengan golongan lain.

Perpecahan umat Islam akibat perbedaan haluan politik pada masa sahabat memang melahirkan kelompok-kelompok. Akan tetapi tak satu pun kelompok diberi nama Aswaja. Baru pada masa pemerintahan dinasti Umayyah, kelompok itu mengklaim dirinya sebagai kelompok Aswaja. Begitu juga ketika Al-Juhany, Ghoylan Ad-Dimasyqy dan Yunus Al-Asway pada masa akhir

sahabat mempermasalahkan qadla dan qadar, lahir kelompok-kelompok dengan aqidah masing-masing.. Namun tak satu pun kelompok yang dijuluki sebagai Aswaja. Baru setelah Asyari memodernisasi ekstrem aqal dan ekstrem naql dalam aqidahnya, para pengikutnya memproklamirkan diri sebagai Aswaja. Dari fakta diatas ada indikasi bahwa munculnya klaim Aswaja merupakan upaya mendapatkan kemenangan psikologis bagi suatu golongan.

Dengan demikian pendefenisian Aswaja oleh bani Umayyah tidak mereduksi globalitas konsep Aswaja dalam hadits. Aswaja (secara umum) masih saja tidak mempunyai ciri dan karakteristik tertentu yang bisa menunjuk pada kelompok tertentu. Konsepsi Aswaja baru mendapatkan karakteristik politis dan theologis ketika para pendukung Asyari memproklamasi kan diri sebagai Aswaja. Sehingga mazhab theologi Asyari juga mencakup pendapat beliau tentang khilafah

Al-Baqdhadi (wafat29 H) dalam *al farqu bainal firaq,* mengembangkan cakupan Aswaja dan Beliau tidak memasukkan merumuskan konsepnya dengan karakteristik yang lebih jelas. Beliau juga membagi kelas Aswaja menjadi delapan yaitu: mutakallimin, fuqaha, muhaditsin, mufassirin, ulama ahl lughah, mutashawwifin, Mujahidin dan orang-orang yang mengikuti pendapat ulama Aswaja (Muqollidin). Beliau tidak memasukkan Khawarij, Qadariyyah, Jabariyah, Syiah dan lain-lain dalam kelompok Aswaja karena menurutnya mereka adalah orang-orang yang mencela, mengfasikkan para sahabat bahkan mengkafirkannya. Padahal Aswaja adalah orang yang mengikuti jejak sahabat.

Jadi dari pembahasan di atas bisa disimpulkan bahwa perumusan Aswaja yang kemudian dibakukan adalah pengintian masalah-masalah aqidah yang sedang diperdebatkan dan penetapan salah satu pendapat yang dianggap sesuai dengan pendapat mayoritas sahabat.

B. Pokok-Pokok Ajaran Ahlusunnah Wal Jamaah

1. Seputar Madzhab Dan Sistem Bermadzhab

Secara etimologi Madzhab berasal dari kata dzahaba yang berarti berjalan yang di shigotkan melalui tasrif dalam isim makan madzhabun yang berarti tempat berjalan. Sedangkan menurut istilah sebagaimana yang dijelaskan oleh KH. Zainal Abidin Dimyathi dalam Kitabnya al Idza'atul Muhimah hal 18 adalah: *"Hukum dari berbagai masalah yang diambil, diyakini dan dipilih oleh para Imam mujtahid".* Madzhab itu ada dan terbentuk karena terdapat beberapa persoalan yang masih menjadi perselisihan dikalangan ulama. Tidak terbentuk dari hukum yang telah jelas (qoth'i) dan telah disepakati oleh para ulama misalnya bahwa Shalat itu wajib, zina itu haram dsb. Jadi, madzhab itu merupakan hasil elaborasi (penelitian secara mendalam) para ulama untuk mengetahui hukum Tuhan yang terdapat dalam Al Qur'an, Al Hadits serta dalil yang lainnya melalui jalan istinbath yakni menggali/mengeluarkan sebuah produk hukum dari Al Qur'an dan Al Hadits. Usaha *Takhrijul hukmi* inilah yang kemudian dikenal dengan istilah *Ijtihad.*

Dalam perkembangannya para karena zaman yang bergulir begitu cepat, perubahan tak dapat dielakkan, sementara fiqh Islam harus hadir memberikan solusi untuk menjawab berbagai persoalan kemasyarakatan, maka umat Islam dituntut untuk dapat berkreasi dalam memecahkan berbagai persoalan tersebut Ulama mengembangkan sistem bermadzhab dari pola bermadzhab qouli (tekstual) menuju ke pola manhaji (metodologis) Madzhab Qouli: Mencari hukum Suatu masalah dengan megikuti hasil pendapat ulama yang sudah terbukukan didalam beberapa kitab madzhab tersebut. Sedangkan Madzhab Manhaji : Memecahkan problem hukum dengan berpedoman kepada metide istiqro' (penelitian hukum) yang digunakan dalam suatu madzhab

2. Ijtihad dan Istinbath

Dari segi bahasa, Ijtihad berarti mengerjakan sesuatu dengan segala kesungguhan. Sedang menurut Istilah adalah menurut Imam Suyuthi dlm kitab Al Kawakib As_Sathi' Juz 2

hal 479: *”Ijtihad adalah usaha seorang faqih (seorang ahli fiqh) untuk menghasilkan hukum yang bersifat Dzanni (interpretatif)”.* Ijtihad yang dimaksud adalah mencurahkan segala upaya (daya pikir) secara maksimal untuk menemukan hukum tuhan tentang sesuatu yang belum jelas dalam Al Qur’an dan Al Hadits dengan menggunakan dalil-dalil umum (prinsip-prinsip dasar agama) yang ada dalam Al Qur’an dan Al Hadits, Ijma’, Qiyas serta dalil yang lainnya. Berijtihad tidaklah sembarang orang dapat melakukannya, karena ia harus benar-benar ahli dalam ilmu agama yakni harus benar-benar ahli memahami ilmu fiqh, ilmu tafsir, ilmu nahwu dsb. Dia juga harus benar-benar memenuhi syarat-syarat untuk melakukan ijtihad. Maka sungguh ironis orang yang hanya bisa memahami Al Qur’an dan Al Hadits dari terjemahan, dia tidak menguasai bahasa arab dengan baik sedang ia merasa mampu berijtihad sendiri. Tanpa tersadari bahwa dia sedang bertaqlid buta kepada penterjemah buku tersebut, karena tidak bisa mengoreksi dan mengkritisi hasil terjemahan tsb. Apakah benar ataukah salah

3. Taqlid, ittiba’ dan Talfiq

Secara etimologi kata taqlid adalah bentuk masdar dari kata Qollada, yuqollidu, taqlidan yang artinya mengikuti, sedangkan secara terminologi menurut Muhammad sa’id Ramadhan al-Buthi dalam kitab al-lamadzhabiyyah hal 69 adalah :*”mengikuti pendapat orang lain tanpa mengerti dalil yang digunakan atas keshahihan pendapat tersebut, walaupun mengertahui tentang keshahihan hujjah taqlid itu sendiri”.* Taqlid itu hukumnya haram bagi seorang mujtahid dan wajib bagi orang yang bukan mujtahid. Taqlid tidak terbatas pada orang awam saja, orang alim yang sudah mengetahui dalil pun masih dalam kategori *muqollidin.* selama belum sampai pada tingkatan mujtahid mereka tetap wajib bertaqlid sebab pengetahuan mereka hanya sebatas dalil yang digunakan, tidak sampai pada proses, metode dan seluk beluk dalam menentukan suatu hukum. Taqlid dalam

perspektif NU adalah merupakan pengamalan ajaran agama Islam dengan cara mengikuti beberapa pendapat ulama (syafi'iyah) yang proses pembelajarannya melalui silsilah *sanad* yang langsung berturut-turut sampai kepada penulisnya bahkan sampai kepada imam Syafi'i.

Kaitannya dengan ittiba' sebenarnya tidak ada perbedaan pengertian dengan taqlid. Namun sebagian orang ada yang membedakan di antara keduanya. Sebagian dari mereka mendefinisikan ittiba' dengan istilah mengikuti pendapat seseorang dengan mengetahui dalil-dalilnya. Orang yang demikian disebut *muttabi',* akan tetapi orang yang mengetahui dalil-dalil mujtahid yang mampu meneliti, memeriksa dan meneliti mana pendapat yang lebih kuat dari yang lemah disebut *muhaqqiqun.* Adapun kata talfiq secara etimologi artinya melipat sedangkan secara terminologi menurut al-kurdi dalam kitab Tanwirul Qulub hal. 397 adalah: *"Menggabungkan pendapat seorang Ulama' dengan pendapat Ulama' lain sehingga tak seorang pun dari mereka yang membenarkannya"*

4. Sekilas tentang 4 Mazhab

a) Mazhab Hanafi

Pendiri mazhab Hanafi ialah : Nu'man bin Tsabit bin Zautha. Dilahirkan pada masa sahabat, yaitu pada tahun 80 H = 699 M. Beliau wafat pada tahun 150 H bertepatan dengan lahirnya Imam Syafi'i R.A. Beliau lebih dikenal dengan sebutan : Abu Hanifah An Nu'man. Abu Hanifah adalah seorang mujtahid yang ahli ibadah. Dalam bidang fiqh beliau belajar kepada Hammad bin Abu Sulaiman pada awal abad kedua hijriah dan banyak belajar pada ulama-ulama Ttabi'in, seperti Atha bin Abi Rabah dan Nafi' Maula Ibnu Umar.

Mazhab Hanafi adalah sebagai nisbah dari nama imamnya, Abu Hanifah. Jadi mazhab Hanafi adalah nama dari kumpulan-kumpulan pendapat-pendapat yang berasal dari Imam Abu Hanifah dan murid-muridnya serta

pendapat-pendapat yang berasal dari para pengganti mereka sebagai perincian dan perluasan pemikiran yang telah digariskan oleh mereka yang kesemuanya adalah hasil dari pada cara dan **metode ijtihad** ulama-ulama Irak .Maka disebut juga mazhab Ahlur Ra'yi masa Tsabi'it Tabi'in.

Dasar-dasar Mazhab Hanafi dalam menetapkan hukum fiqh terdiri dari tujuh pokok, yaitu : Al Kitab, As Sunnah, Perkataan para Sahabat, Al Qiyas, Al Istihsan, Ijma' dan Uruf. Murid-murid Abu Hanifah adalah sebagai berikut :a.Abu Yusuf bin Ibrahim Al Anshari b.Zufar bin Hujail bin Qais al Kufi c.Muhammad bin Hasn bin Farqad as Syaibani d.Hasan bin Ziyad Al Lu'lu Al Kufi Maulana Al Anshari. Daerah-daerah Penganut Mazhab Hanafi antara lain di Kufah ,kemudian tersebar ke negara-negara Islam bagian Timur. Dan sekarang ini mazhab Hanafi merupakan mazhab resmi di Mesir, Turki, Syiria dan Libanon. Dan mazhab ini dianut sebagian besar penduduk Afganistan, Pakistan, Turkistan, Muslimin India dan Tiongkok.

b) Mazhab Maliki

Mazhab Maliki adalah merupakan kumpulan pendapat-pendapat yang berasal dari Imam Malik dan para penerusnya di masasesudah beliau meninggal dunia. Nama lengkap dari pendiri mazhab ini ialah : Malik bin Anas bin Abu Amir. Lahir pada tahun 93 M = 712 M di Madinah.Selanjutnya dalam kalangan umat Islam beliau lebih dikenal dengan sebutan Imam Malik. Imam Malik terkenal dengan imam dalam bidang hadis Rasulullah SAW. Imam Malik belajar pada ulama-ulama Madinah. Yang menjadi guru pertamanya ialah Abdur Rahman bin Hurmuz. Beliau juga belajar kepada Nafi' Maula Ibnu Umar dan Ibnu Syihab Az Zuhri. Adapun yang menjadi gurunya dalam bidang fiqh ialah Rabi'ah bin Abdur Rahman. Imam Malik adalah imam negeri Hijaz, bahkan tokohnya semua bidang fiqh dan hadits.

Dasar-dasar mazhab Maliki diperinci dan diperjelas sampai tujuh belas pokok yaitu : Nashul Kitab, Dzaahirul Kitab, Dalilul Kitab, Mafhum muwafaqah , Tanbihul Kitab, terhadap illat, Nash-nash Sunnah, Dzahirus Sunnah, Dalilus Sunnah, Mafhum Sunnah, Tanbihus Sunnah, Ijma', Qiyas, Amalu Ahlil Madinah, Qaul Shahabi, Istihsan, Muraa'atul Khilaaf, Saddud Dzaraa'i.

Sahabat-sahabat Imam Maliki dan Pengembangan Mazhabnya Di antara ulama-ulama Mesir yang berkunjung ke Medinah dan belajar pada Imam Malik ialah : Abu Muhammad Abdullah bin Wahab bin Muslim.,Abu Abdillah Abdur Rahman bin Qasim al Utaqy, Asyhab bin Abdul Aziz al Qaisi, Abu Muhammad Abdullah bin Abdul Hakam, Asbagh bin Farj al Umawi, Muhammad bin Abdullah bin Abdul Hakam, Muhammad bin Ibrahim bin Ziyad al Iskandari.

Adapun daerah-daerah yang Menganut Mazhab Maliki.Awal mulanya tersebar di daerah Medinah, kemudian tersebar sampai saat ini di Marokko, Aljazair, Tunisi, Libia, Bahrain, dan Kuwait.

c) Mazhab Syafi'i.

Mazhab ini dibangun oleh Al Imam Muhammad bin Idris Asy Syafi'i seorang keturunan Hasyim bin Abdul Muthalib. Beliau lahir di Guzah tahun 150 H bersamaan dengan tahun wafatnya Imam Abu Hanifah yang menjadi Mazhab yang pertama.Guru Imam Syafi'i yang pertama ialah Muslim bin Khalid, seorang Mufti di Mekah. Imam Syafi'i sanggup hafal Al Qur-an pada usia sembilan tahun. Setelah beliau hafal Al Qur-an barulah mempelajari bahasa dan syi'ir ; kemudian beliau mempelajari hadits dan fiqh.

Mazhab Syafi'i terdiri dari dua macam ; berdasarkan atas masa dan tempat beliau mukim. Yang pertama ialah Qaul Qadim; yaitu mazhab yang dibentuk sewaktu hidupdi Irak.Dan yang kedua ialah Qul Jadid; yaitu mazhab yang dibentuk sewaktu beliau hidup di Mesir

pindah dari Irak. Keistimewaan Imam Syafi'i dibanding dengan Imam Mujtahidin yaitu bahwa beliau merupakan peletak batu pertama ilmu Ushul Fiqh dengan kitabnya Ar Risaalah. Dan kitabnya dalam bidang fiqh yang menjadi induk dari mazhabnya ialah : Al-Um.

Dasar-dasar atau sumber hukum yang dipakai Imam Syafi'i dalam mengistinbat hukum sysra' adalah: Al Kitab, Sunnah Mutawatirah, Al Ijma'., Khabar Ahad, Al Qiyas, Al Istishab. Adapun sahabat-sahabat beliau yang berasal dari Irak antara lain : Abu Tsaur Ibrahim bin Khalid bin Yaman al-Kalabi al-Bagdadi, Ahmad bin Hanbal yang menjadi Imam Mazhab keeempat, Hasan bin Muhammad bin Shabah Az Za'farani al-Bagdadi. Abu Ali Al Husain bin Ali Al Karabisi. Ahmad bin Yahya bin Abdul Aziz al Bagdadi. Adapun sahabat beliau dari Mesir : Yusuf bin Yahya al Buwaithi al Misri., Abu Ibrahim Ismail bin Yahya al Muzani al Misri, Rabi' bin Abdul Jabbar al Muradi, Harmalah bin Tahya bin Abdullah Attayibi, Yunus bin Abdul A'la Asshodafi al Misri, Abu Bakar Muhammad bin Ahmad.

Daerah-daerah yang menganut Mazhab Syafi'i antara lain di : Libia, Mesir, Indonesia, Pilipina, Malaysia, Somalia, Arabia Selatan, Palestina, Yordania, Libanon, Siria, Irak, Hijaz, Pakistan, India, Jazirah Indo China, Sunni-Rusia dan Yaman.

d) Mazhab Hambali.

Pendiri Mazhab Hambali ialah : Al Imam Abu Abdillah Ahmad bin Hanbal bin Hilal Azzdahili Assyaibani. Beliau lahir di Bagdad pada tahun 164 H. dan wafat tahun 241 H. Ahmad bin Hanbal adalah seorang imam yang banyak berkunjung ke berbagai negara untuk mencari ilmu pengetahuan, antara lain : Siria, Hijaz, Yaman, Kufah dan Basrsh. Dan beliau dapat menghimpun sejumlah 40.000 hadis dalam kitab Musnadnya.

Adapun dasar-dasar mazhabnya dalam mengistinbatkan hukum adalah: Nash Al Qur-an atau nash

hadits, Fatwa sebagian Sahabat, Pendapat sebagian Sahabat, Hadits Mursal atau Hadits Doif., Qiyas. Dalam menjelaskan dasar-dasar fatwa Imam Ahmad bin Hanbal ini di dalam kitabnya I'laamul Muwaaqi'in.

Pengembang-pengembang Mazhabnya Adapun ulama-ulama yang mengembangkan mazhab Ahmad bin Hanbal adalah sebagai berikut : Abu Bakar Ahmad bin Muhammad bin Hani yang terkenal dengan nama Al Atsram; dia telah mengarang Assunan Fil Fiqhi 'Alaa Mazhabi Ahamd. Ahmad bin Muhammad bin Hajjaj al Marwazi yang mengarang kitab As Sunan Bisyawaahidil Hadis. Ishaq bin Ibrahim yang terkenal dengan nama Ibnu Ruhawaih al Marwazi dan termasuk ashab Ahmad terbesar yang mengarang kitab As Sunan Fil Fiqhi.

Ada beberapa ulama yang mengikuti jejak langkah Imam Ahmad yang menyebarkan mazhab Hambali, diantaranya : Muwaquddin Ibnu Qudaamah al Maqdisi yang mengarang kitab Al Mughni. Syamsuddin Ibnu Qudaamah al Maqdisi pengarang Assyarhul Kabiir. Syaikhul Islam Taqiuddin Ahmad Ibnu Taimiyah pengarang kitab terkenal Al Fataawa. Ibnul Qaiyim al Jauziyah pengarang kitab I'laamul Muwaaqi'in dan Atturuqul Hukmiyyah fis Siyaasatis Syar'iyyah.Ibnu Taimiyah dan Ibnul Qaiyim adalah dua tokoh yang membela dan mengembangkan mazhab Hambali.

Daerah yang Menganut Mazhab Hambali.Awal perkembangannya, mazhab Hambali berkembang di Bagdad, Irak dan Mesir dalam waktu yang sangat lama. Pada abad XII mazhab Hambali berkembang terutama pada masa pemerintahan Raja Abdul Aziz As Su'udi. Dan masa sekarang ini menjadi mazhab resmi pemerintahan Saudi Arabia dan mempunyai penganut terbesar di seluruh Jazirah Arab, Palestina, Siria dan Irak.

KERJASAMA

A. Pengertian dan Tujuan Kerjasama

Beberapa orang yang mempunyai fungsi dan tujuan yang sama akan cenderung membentuk suatu perkumpulan, mereka akan berhubungan untuk mewujudkan tujuan tersebut dengan kerjasama. Secara harfiah kerjasama terdiri dari dua suku kata yang berarti KERJA dan SAMA/BERSAMA, artinya kerjasama adalah sekumpulan orang yang bekerja bersama-sama. Sedangkan tujuan kerjasama adalah untuk mewujudkan cita-cita bersama yang sudah menjadi tujuan dari suatu organisasi.

Organisasi sebagai suatu sistem terdiri dari komponen-komponen (subsistem) yang saling berkaitan atau saling tergantung (*inter dependence*) satu sama lain dan dalam proses kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Kast dan Rosenzweigh, 1974). Sub-subsistem yang saling tergantung itu adalah tujuan dan nilai-nilai (*goals and values subsystem*), teknikal (*technical sub system*), manajerial (*managerial sub system*), psikososial (*psychosocial sub system*), dan sub sistem struktur (*structural sub system*).

Dalam proses interaksi antara suatu subsistem dengan subsistem lainnya tidak ada jaminan akan selalu terjadi kesesuaian atau kecocokan antara individu pelaksananya. Setiap saat ketegangan dapat saja muncul, baik antar individu maupun antar kelompok dalam organisasi. Banyak faktor yang melatar belakangi munculnya ketidakcocokan atau ketegangan, antara lain sifat-sifat pribadi yang berbeda, perbedaan kepentingan, komunikasi yang “buruk”, perbedaan nilai, dan sebagainya. Perbedaan-perbedaan inilah yang akhirnya membawa organisasi ke dalam suasana konflik.

Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain, menuju pencapaian

tujuan organisasi. Namun, sabagaimana dikatakan oleh Gibson, *et al.* (1997:437), selain dapat menciptakan kerjasama, hubungan saling tergantung dapat pula melahirkan konflik. Hal ini terjadi jika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak saling bekerjasama satu sama lain.

B. Bentuk-Bentuk Kerjasama

Bentuk kerjasama sangat beragam, kerjasama bertujuan untuk bias menguntungkan satu sama lain:

a. Kerja sama antar Negara : bentuk kerjasa ini bertujuan untuk saling menguntungkan antar Negara yang bersangkutan
b. Kerjasama Negara dengan Organisasi Masyarakat: bentuk kerjasama untuk saling mendukung program masing-masing. Negara atau pemerintah sebagai pemegang kebijakan tentu akan berusaha untuk bias mewujudkan kebijakan tersebut, organisasi masyarakat sebagia mempunyai fungsi control terhadap pemerintah untuk program-program sampai kepada masyarakat.
c. Kerjasama antar masyarakat : bentuk kerjasama ini lebih didasari pada kepentingan dan tujuan yang sama, sehingga mereka cenderung berkumpul untuk membentuk suatu.

C. Etika Kerjasama

Sebuah organisasi dengan segala kelebihan dan kekurangannya memerlukan kerja sama dengan pihak lain, yang pada gilirannya tercapai Win-win Solution. Kerja sama yang baik akan tercipta, bila kerjasama tersebut dilandasi nilai-nilai kerja sama yang disepakati bersama. Salah satu yang harus diperhatikan dalam masalah kerja sama adalah:

a. Kejujuran, Karakter dan Integritas

Setiap orang pada hakekatnya memiliki karakter yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, sehingga karakter menunjukkan personality atau kepribadian seseorang yang menunjukkan kualitas yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok komunitas tertentu. Seorang yang memiliki

karakter yang baik, biasanya memiliki integritas diri yang tinggi. Jadi, yang dimaksud dengan integritas adalah sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh, sehingga dapat memancarkan kewibawaan. Oleh karena itu, seseorang yang berintegritas tinggi biasanya memiliki kejujuran lebih dari mereka yang integritas dirinya kurang. Dengan demikian, kejujuran menunjukkan ketulusan hati dan sikap dasar yang dimiliki setiap manusia. Sudah seharusnya seorang wirausaha memilih mitra kerja yang selain jujur juga potensial. Ia juga memiliki karakter dan integritas yang tinggi. Karakter, integritas, dan kejujuran merupakan tiga hal yang saling terkait atau merupakan satu kesatuan yang membentuk pribadi tangguh.

b. Kepercayaan.

Kepercayaan adalah keyakinan atau anggapan bahwa sesuatu yang dipercaya itu benar atau nyata. Kepercayaan merupakan modal dalam berbisnis yang tidak muncul begitu saja atau dadakan, kepercayaan lahir dan dibangun dari pengalaman. Oleh karena itu, kepercayaan dimunculkan dari proses yang mungkin dalam waktu singkat, bahkan bisa pula dalam waktu yang lama. Seorang wirausaha yang akan berkerja sama dengan pihak atau orang lain akan memilih mitra yang ia percaya, yang telah melalui proses uji kelayakan sebagai mitra. Proses pengujian ini dapat dilakukan baik melalui pengamatan maupun membaca track record calon mitra, baik secara langsung maupun melalui pihak lain yang dipercaya. Sudah selayaknya mitra yang diajak berkerja sama adalah orang atau pihak yang benar-benar dapat dipercaya, karena sekali salah memilih mitra maka akan sulit membangun kembali kepercayaan.

c. Komunikasi yang terbuka.

Dikarenakan kerja sama didasarkan atas kepentingan kedua pihak, maka dalam kerja sama usaha harus ada komunikasi yang terbuka antara keduanya. Komunikasi kedua

pihak penting, mengingat dalam usaha atau bisnis memerlukan banyak informasi untuk menunjang kepentingan usaha. Pertukaran informasi dan diskusi kedua pihak mengenai usaha bersama yang dijalankan tidak mungkin terjadi jika salah satu pihak menutup diri atau kurang terbuka. Oleh karena itu, komunikasi yang terbuka merupakan salah satu dasar bermitra yang harus dibangun. Untuk memahami masalah komunikasi ini, coba Anda ingat dan buka kembali modul 2 tentang Kiat mengembangkan kemampuan berkomunikasi.

d. Adil

Telah diungkapkan pada uraian terdahulu bahwa maksud dan tujuan dari kerja sama adalah “Win-win Solution”, yang bermakna bahwa dalam kerja sama harus ada keadilan di antara kedua pihak. Artinya bahwa bila usaha yang dijalankan mengalami kerugian, maka bukan hanya salah satu pihak saja yang harus menanggung kerugian tersebut, melainkan harus ditanggung bersama. Begitu pula sebaliknya, bila mendapatkan keuntungan, keduanya pun memperoleh keuntungan. Besarnya kerugian dan keuntungan bagian masingmasing ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama pada awal kontrak kerja sama ditandatangani, yang biasanya didasarkan pada sumbangan masing-masing pihak dalam kerja sama tersebut. Dengan demikian, adil menunjukkan sikap tidak berat sebelah atau menguntungkan/merugikan pihak lain. Adil memang mudah untuk diucapkan, namun berat untuk dilaksanakan oleh manusia karena hanya Allah yang maha adil.

e. Keinginan pribadi dari pihak yang bermitra.

Seorang wirausaha yang melakukan kerjasama usaha dengan pihak lain memiliki motivasi tertentu, yang dibentuk oleh keinginan-keinginan tertentu yang akan diraihnya dari kerja sama tersebut. Dapat dikatakan bahwa hampir tidak ada kerja sama yang tidak didasari keinginan-keinginan tertentu

dari pihak yang bermitra tersebut. Keinginan-keinginan dari kedua pihak dapat keinginan yang bersifat ekonomi, seperti keinginan untuk lebih maju dan berkembang, keinginan memperluas pasar dan sebagainya, maupun keinginan nonekonomi, seperti peningkatkan kemampuan dan pengalaman serta pergaulan usaha yang lebih luas. Keinginan-keinginan tersebut akan menjadi penggerak atau motivator uantuk menjalankan kerja sama secara harmonis.

f. Keseimbangan antara resiko dan insentif

Sebagaimana dalam aspek adil yang diuraikan sebelumnya, aspek keseimbangan antara insentif dan resiko dapat pula bermakna adil. Artinya, dalam berbisnis, pasti akan ada resiko yang harus dipikul masing-masing pihak dan ada insentif yang diterima masing-masing sebagai hasil atau dampak dari resiko yang ditanggung tersebut. Keseimbangan antara insentif dan resiko senantiasa ada selama kerja sama usaha tersebut ada dan kedua pihak sepakat untuk tetap mempertahankannya. Bila salah satu pihak sudah tidak sanggup untuk menjalankan resiko, maka otomatis insentif berupa keuntungan pun tidak akan diraihnya dan tentu saja ini akan menganggu kontinuitas kerja sama usaha.

KOMUNIKASI

A. Pengertian dan Tujuan Komunikasi

Kata atau istilah komunikasi (dari bahasa Inggris "*communication"),* secara etimologis atau menurut asal katanya adalah dari bahasa Latin *communicatus*, dan perkataan ini bersumber pada kata *communis* Dalam kata *communis* ini memiliki makna 'berbagi' atau 'menjadi milik bersama' yaitu suatu usaha yang memiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna.

Komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Jadi dalam pengertian ini yang terlibat dalam komunikasi adalah manusia. Karena itu merujuk pada pengertian Ruben dan Steward (1998:16) mengenai komunikasi manusia yaitu:

> *"Human communication is the process through which individuals –in relationships, group, organizations and societies—respond to and create messages to adapt to the environment and one another."*

Bahwa komunikasi manusia adalah proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.

B. Bentuk-Bentuk Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain dengan cara-cara tertentu. Pada umumnya, kegiatan komunikasi dapat dilakukan melalui dua bentuk

1. Verbal

Komunikasi jenis ini dilakukan secara lisan atau tulisan yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

2. Non Verbal
   Komunikasi jenis ini dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu dan lain sebagainya sampai dapat dimenegrti oleh orang yang diajak berkomunikasi.

Para peminat komunikasi sering kali mengutip paradigma yang dikemukakan oleh Harold Lasswell dalam karyanya, *The Structure and Function of Communication in Society.* Lasswell mengatakan bahwa cara yang baik untuk untuk menjelaskan komunikasi ialah dengan menjawab pertanyaan sebagai berikut:

“Who Says What In Which Channel To Whom With What Effect?”

Adapun komponen komunikasi adalah hal-hal yang harus ada agar komunikasi bisa berlangsung dengan baik. komponen-komponen komunikasi yang dimaksud adalah:

1. Pengirim atau komunikator (*sender*) adalah pihak yang mengirimkan pesan kepada pihak lain.
2. Pesan (*message*) adalah isi atau maksud yang akan disampaikan oleh satu pihak kepada pihak lain.
3. Saluran (*channel*) adalah media dimana pesan disampaikan kepada komunikan. dalam komunikas iantar-pribadi (tatap muka) saluran dapat berupa udara yang mengalirkan getaran nada/suara.
4. Penerima atau komunikate (*receiver*) adalah pihak yang menerima pesan dari pihak lain
5. Umpan balik (*feedback*) adalah tanggapan dari penerimaan pesan terhadap isi pesan yang telah disampaikannya.
6. Aturan yang disepakati para pelaku komunikasi tentang bagaimana komunikasi itu akan dijalankan ("Protokol")

C. Tujuan Komunikasi

Kegiatan komunikasi di antaranya memiliki empat tujuan atau motif yang perlu dikemukakan di sini yaitu:

1. Penemuan diri (personal discovery). Bila anda berkomunikasi dengan orang lain, anda belajar mengenai diri sendiri selain juga tentang orang lain. Kenyataannya, persepsi-diri anda sebagian besar dihasilkan dari apa yang telah anda pelajari tentang diri sendiri dari orang lain selama komunikasi, khususnya dalam perjumpaan-perjumpaan antar pribadi. Dengan berbicara tentang diri kita sendiri dengan orang lain kita memperoleh umpan balik yang berharga mengenai perasaan, pemikiran, dan perilaku kita. Dari perjumpaan seperti ini kita menyadari, misalnya bahwa perasaan kita ternyata tidak jauh berbeda dengan perasaan orang lain.
2. Untuk berhubungan. Salah satu motivasi kita yang paling kuat adalah berhubungan dengan orang lain (membina dan memelihara hubungan dengan orang lain). Kita menghabiskan banyak waktu dan energi komunikasi kita untuk membina dan memelihara hubungan sosial
3. Untuk meyakinkan. Media ada sebagian besar untuk meyakinkan kita agar mengubah sikap dan perilaku kita.
4. Untuk bermain. Kita menggunakan banyak perilaku komunikasi kita untuk bermain dan menghibur diri. Kita mendengarkan pelawak, pembicaraan, musik, dan film sebagian besar untuk hiburan. Demikian pula banyak dari perilaku komunikasi kita dirancang untuk menghibur orang lain (menceritakan lelucon mengutarakan sesuatu yang baru, dan mengaitkan cerita-cerita yang menarik). Adakalanya hiburan ini merupakan tujuan akhir, tetapi adakalanya ini merupakan cara untuk mengikat perhatian orang Iain sehingga kita dapat mencapai tujuan-tujuan lain.

D. Etika Komunikasi

1. Pengertian Etika (Etik)

   Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu ethos yang berarti karakter, watak kesusilaan atau adat kebiasaan di mana etika berhubungan erat dengan konsep individu atau

kelompok sebagai alat penilai kebenaran atau evaluasi terhadap sesuatu yang telah dilakukan. Sedangkan pengertian Etiket adalah suatu sikap seperti sopan santun atau aturan lainnya yang mengatur hubungan antara kelompok manusia yang beradab dalam pergaulan.

Berikut di bawah ini ada beberapa etika dan etiket dalam berkomunikasi antar manusia dalam kehidupan sehari-hari :

a) Jujur / tidak berbohong
b) Bersikap dewasa / tidakkekanak-kanakan
c) Lapang dada dalam berkomunikasi
d) Menggunakan panggilan / sebutan orang yang baik
e) Menggunakan pesan bahasa yang efektif dan efisien
f) Tidak mudah emosi / emosional
g) Berinisiatif sebagai pembuka dialog
h) Berbahasa yang baik, ramah dan sopan
i) Menggunakan pakaian yang pantas sesuai keadaan
j) Bertingkah laku yang baik

2. Cara Menciptakan Komunikasi Yang Produktif
   a) Memperhalus kata-kata untuk menghindari suara yang seolah menekan. Sebagai ganti dari: '*Kamu harus…*', katakana *'Dapatkah anda…' atau 'Dapatkah anda melakukan…'* Ucapan yang kedua tentu terasa lebih santun.
   b) Fokus pada solusi, bukan pada masalah. Sebagai ganti dari '*Waktu untuk sosialisasi telah habis…….',* katakan *'Saya akan mencari alternative solusi agar kegiatan sosialisasi bias terus berjalan….'* Jadi kelak ketika kita terbentur pada masalah, paksa otak kita untuk berpikir mencari solusi, dan bukan berulang kali mengucapkan masalah, masalah dan masalah…… Betapa seringnya kita mendengar orang dengan mudah berbicara tentang masalah…… dan gagal membentangkan solusi. Berbicara tetang solusi selalu akan lebih produktif dari pada terpaku pada masalah.

c) Mengambil tanggungjawab dan bukan sekedar menyalahkan. Sebagai ganti dari *'Ini bukan kesalahan saya' atau 'Ini kesalahan bagian lain', katakan 'Ini yang dapat kita lakukan untuk menyelesaikan hal itu'*.
d) Berbagi informasi dari pada berdebat atau menuduh. Sebagai ganti dari '*Bukan, pendapat Anda salah*', katakan '*Saya melihatnya seperti ini…' Atau: 'Apakah kita bisa mempertimbangkan pandangan seperti ini…'*. Menghargai pendapat orang lain, sambil mengucapkan pandangan alternative dengan santun akan membuat proses rapat atau meeting menjadi lebih komunikatif…. dan tidak sekedar buang waktu bedebat kusir.

MANAJEMEN KONFLIK

A. Pengertian Manajemen Konflik

Menurut Nardjana (1994) Konflik adalah akibat situasi dimana keinginan atau kehendak yang berbeda atau berlawanan antara satu dengan yang lain, sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Menurut Killman dan Thomas (1978), konflik merupakan kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai atau tujuan-tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu bahkan menghambat tercapainya emosi atau stres yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja (Wijono,1993, p.4). Menurut Wood, Walace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (1998:580) yang dimaksud dengan konflik (dalam ruang lingkup organisasi) adalah:

Conflict is a situation which two or more people disagree over issues of organisational substance and/or experience some emotional antagonism with one another.

Yang kurang lebih memiliki arti bahwa konflik adalah suatu situasi dimana dua atau banyak orang saling tidak setuju terhadap suatu permasalahan yang menyangkut kepentingan organisasi dan/atau dengan timbulnya perasaan permusuhan satu dengan yang lainnya.

Menurut Stoner Konflik organisasi adalah mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumberdaya yang langka atau peselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian. (Wahyudi, 2006:17)

Daniel Webster mendefinisikan konflik sebagai :

1. Persaingan atau pertentangan antara pihak-pihak yang tidak cocok satu sama lain.
2. Keadaan atau perilaku yang bertentangan (Pickering, 2001).

B. Model- Model Manajemen Konflik

Ada beberapa model seseorang yang menghadapi konflik di antaranya :

a. Gaya pesaing

Gaya bersaing berorientasi pada kekuasaan, dan konflik dihadapi dengan strategi menang/kalah. Pada sisi negatif, seorang pesaing mungkin melakukan tekanan, intimidasi bahkan paksaan kepada pihak-pihak lain yang terlibat dalam konflik. Pada sisi positif, gaya bersaingan demikian mungkin diperlukan apabila dituntut adanya suatu tindakan desisif cepat, atau apabila perlu dilaksanakan tindakan-tindakan penting yang tidak bersifat populer.

b. Manajer yang menghindari diri dari konflik

Gaya memanaj konflik dengan menghindarkan diri dari konflik cenderung kearah bersikap netral sewaktu adanya keharusan untuk mengambil posisi atau sikap tertentu. Gaya ini dapat diterapkan apabila konflik yang terjadi tidak berdampak terlalu banyak terhadap efektivitas manajerial. Tindakan ini tepat untuk mengurangi ketegangan yang terjadi.

c. Akomodator

Gaya akomodator menghendaki konflik diselesaikan tanpa masing-masing pihak yang terlibat dalam konflik, menyajikan pandangan-pandangan mereka dengan keras dan berarti. Gaya ini bermanfaat apabila sebuah konflik lebih penting bagi orang lainnya, memberikan pengalaman dan perasaan menang bagi orang lain, dan menjadikan orang tersebut lebih reseptif tentang persoalan lain yang lebih penting.

d. Manajemen yang Menekankan Kompromi

Gaya manajemen ini adalah gaya yang paling realitas yang dapat memberikan hasil dalam jangka waktu yang

disediakan untuk menyelesaikan konflik. Apabila dalam kompromi para partisipan turut berbagi dalam kondisi kemenangan maupun kekalahan, maka ini merupakan variasi dari strategi “menang-menang”. Akan tetapi apabila kompromi dilakukan untuk melunakkan persoalan dan menggerogoti kepercayaan diantara pihak yang berkonflik, maka ini mendekati strategi “kalah-kalah”.

e. Kolaborator

Gaya manajemen konflik ini bisa dilakukan apabila pihak-pihak yang berkonflik merumuskan kembali persoalannya dan kemudian dicari pemecahannya. Manajemen konflik gaya ini perlu dilakukan apabila persoalan-persoalan yang menimbulkan konfli penting bagi kedua belah pihak yang berkonflik. Maka dari itu sekalipun sulit dan membutuhkan biaya-biaya besar tetap harus diupayakan.

C. Metode Penyelesaian Konflik

a) Beberapa metode yang mungkin bisa digunakan untuk menyelesaikan konflik adalah sebagai berikut: Dominasi dan penekanan, cara-caranya adalah dengan perincian dibawah ini:
   1) Memaksakan atau kekerasan yang bersifat penekanan otokratik. Ketaatan harus dilakukan oleh pihak yang kalah kepada otoritas lebih tinggi atau kekuatan lebih besar.
   2) Meredakan atau menenangkan, metode ini lebih terasa diplomatik dan manajer membujuk salah satu pihak untuk mengalah dalam upaya menekan dan meminimasi ketidak sepahaman. Cara ini berisiko ada pihak yang merasa ada yang di anakmaskan oleh manajer.
   3) Menghindari, cara ini menuntut manajer untuk tidak ada pada satu posisi tertentu. Manajer berpura-pura bahwa tidak terjadi konflik dan mengulur-ulur waktu sampai mendapat lebih banyak informasi tentang hal tersebut.

Apabila manajer memilih cara ini maka tidak akan ada pihak yang merasa puas.

4) Penyelesaian melalui suara terbanyak, menyelesaikan konflik dengan melakukan pemungutan suara. Resikonya pihak yang akan merasa dirinya lemah tanpa kekuatan dan mengalami frustasi.

b) Kompromi

Dalam metode ini manajer mencoba untuk mencari jalan tengah dengan meyakinkan para pihak yang berkonflik untuk mengorbankan sasaran-sasaran tertentu. Hal ini dilakukan untuk memperoleh sasaran-sasaran lain yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang berkonflik.

Cara-cara yang biasanya dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Pemisahan, pihak-pihak yang sedang berkonflik di pisahkan sampai menemukan solusi atas masalah mereka.
2) Arbitrasi atau pewasitan, adanya peran orang ketiga biasanya sang manajer diminta pendapatnya untuk menyelesaikan masalah
3) Kembali ke peraturan-peraturan yang berlaku ketika tidak ditemukan titik temu antara kedua belah pihak.
4) Ada juga yang melakukan tindakan penyuapan yang dilakukan oleh salah satu pihak kepada pihak lain yang terlibat konflik untuk mengakhirikonflik.

c) Pemecahan masalah integratif

Metode ini dilakukan secara bersama untuk terbuka demi ditemukannya sebuah pemecahan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Metode ini menggunakan 3 pendekatan metode, sebagai berikut:

1) Konsensus

Dalam metode ini tidak akan ada pihak yang menang karena kedua belah pihak sengaja

dipertemukan untuk mencapai solusi terbaik bukan yang hanya menyelesaikan masalah dengan cepat.

2) Konfrontasi

Semua pihak yang terlibat dalam konflik mengeluarkan pandangan mereka masing-masing secara langsung dan terbuka. Hal ini dilakukan untuk menemukan alasan-alasan terjadinya konflik untuk dicari penyelesaiannya secara terbuka. Metode ini membutuhkan kepemimpinan yang terampil untuk memperoleh solusi yang rasional.

3) Penentu tujuan-tujuan yang lebih tinggi

D. Tahap-Tahap Penyelesaian Konflik

Adapun tahapan dalam menyelesaikan konflik sebagai berikut :

a) Menerima dan mendefinisikan pokok masalah yang menimbulkan ketidak puasan.
   Langkah ini sangat penting karena kekeliruan dalam mengetahui masalah yang sebenarnya akan menimbulkan kekeliruan pula dalam merumuskan cara pemecahannya.
b) Mengumpulkan keterangan/fakta
   Fakta yang dikumpulkan haruslah lengkap dan akurat, tetapi juga harus dihindari tercampurnya dengan opini atau pendapat. Opini atau pendapat sudah dimasuki unsur subyektif. Oleh karena itu pengumpulan fakta haruslah dilakukan denganm hati-hati.
c) Menganalisis dan memutuskan
   Dengan diketahuinya masalah dan terkumpulnya data, manajemen haruslah mulai melakukan evaluasi terhadap keadaan. Sering kali dari hasil analisa bisa mendapatkan berbagai alternatif pemecahan.
d) Memberikan jawaban
   Meskipun manajemen kemudian sudah memutuskan, keputusan ini haruslah dibertahukan kepada pihak karyawan.
e) Tindak lanjut.

Langkah ini diperlukan untuk mengawasi akibat dari keputusan yang telah diperbuat.

MANAJEMEN ORGANISASI

A. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuna ménagement, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur.Karenanya, manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni tentang upaya untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif dan efesien.Efektif artinya tujuan dapat dicapai dalam waktu yang singkat sedangkan efisien dapat diartikan pencapaian tujuan dengan biaya yang rendah.Jadi efektif mengacu pada lamanya waktu untuk mencapai tujuan dan efisien mengacu pada biaya yang dikeluarkan lebih sedikit.

Ilmu manajemen merupakan suatu kumpulan pengetahuan yang disistemisasi, dikumpulkan dan diterima kebenarannya.Hal ini dibuktikan dengan adanya metode ilmiah yang dapat digunakan dalam setiap penyelesaian masalah dalam manajemen. Metode ilmiah pada hakikatnya meliputi urutan kegiatan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya persoalan.
2. Mendefinisikan persoalan.
2. Mengumpulkan fakta, data dan informasi.
3. Menyusun alternatif penyelesaian.
4. Mengambil keputusan dengan memilih salah satu alternatif penyelesaian.
5. Melaksanakan keputusan serta tindak lanjut.

Selain manajemen sebagai ilmu, manajemen juga dianggap sebagai seni. Hal ini disebabkan oleh kepemiminan memerlukan kharisma, stabilitas emosi, kewibawaan, kejujuran, kemampuan menjalin hubungan antaramanusia yang semuanya itu banyak ditentukan oleh bakat seseorang dan “kadang” tidak dapat dipelajari.

B. Fungsi Manajemen Organisasi

Setidaknya ada empat hal yang merupakan fungsi pokok dalam manajemen organisasi meliputi *planning, organizing, actuating,* dan *controlling.* Fungsi-fungsi pokok ini harus dilakukan dengan melibatkan organ-organ dalam organisasi.

1. *Planning*

Planning/perencanaan adalah hal utama yang harus dilakukan dalam manajemen. Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang *"begin from the end".* Kita tetapkan tujuan bersama yang ingin dicapai.Tujuan adalah pelita yang menunjukkan jalan bahkan di kegelapan malam.Tetapkan visi dan misi organisasi. Yang penting adalah penetapan tujuan, visi, dan misi organisasi ini harus dilakukan bersama-sama. Minimal tidak dilakukan sendirian. Memang pada umumnya sebuah organisasi didirikan dengan seorang / beberapa tokoh kunci sebagai pemberi konsep. Tetapi konsep itu mutlak harus diketahui oleh tiap orang dalam organisasi agar terdapat kesamaan persepsi.Konseptor tidak mungkin berjalan sendirian dalam perjalanan organisasi. Jangan ragu dalam menetapkan tujuan, visi, dan misi.

Contoh membuat Planning adalah sebagai berikut :

a. Format kegiatan
b. Analisa kebutuhan (idealis, terlaksana, taktis)
c. Teknis pelaksanaan
d. Tujuan pelaksanaan (visi dan misi)
e. Obyek kegiatan

2. *Organizing*

Pengorganisasian atau organizing berarti menciptakan suatu struktur dengan bagian-bagian yang terintegrasi sedemikian rupa sehingga hubungan antarbagian-bagian satu sama lain dipengaruhi oleh mereka dengan keseluruhan struktur tersebut. Pengorganisasian bertujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.

Selain itu, mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut.

Contoh melaksanakan organizing adalah sebagai berikut :

a) Pembentukan struktur kepanitiaan : SC (Stering Comite), OC (Organiting Comite)
b) Job description (Pembagian tugas)

3. Actuating

Actuating / pelaksanaan adalah roh dari organisasi. Hanya omong kosong jika perencanaan tidak diikuti dengan aksi yang sesuai. Implementasi adalah sama pentingnya dengan perencanaan. Tanpa pelaksanaan yang baik rencana akan hancur berantakan tanpa sempat mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu adanya pendelegasian yang tepat untuk suatu tugas tertentu. Serahkanlah suatu hal pada ahlinya. Jika ditangani ahlinya tentu suatu persoalan akan selesai lebih cepat dan hasilnya pun baik. Untuk menunjuk orang yang tepat di tempat yang tepat perlu adanya komunikasi terus menerus antara anggota organisasi. Dengan adanya komunikasi dan silaturahmi, kompetensi seseorang seringkali akan dapat diketahui. Selain itu komunikasi sangat penting dilakukan antara *Planner* dan *actuator*.

Komunikasi penting untuk menyelaraskan antara keinginan perencana dengan pelaksana.Agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat mengganggu jalannya organisasi. Rencana bisa berubah di tengah jalan jika ternyata pada pelaksanaannya terdapat situasi yang mendesak. Oleh karena itu pelaksanaan haruslah bersifat fleksibel tanpa keluar dari jalur tujuan yang hendak dicapai. Orang mengatakan ‘banyak jalan menuju Roma’. Begitupun dengan *action,* ia harus bisa menyesuaikan dengan situasi dan kondisi. Bukan mengalir dengan arus bukan pula melawan arus tetapi berusaha membelokkan arus perlahan-lahan ke arah yang kita kehendaki

Contoh melaksanakan actuating adalah sebagai berikut :

a) Administratif
    - Surat pengangkatan panitia
    - Surat perlengkapan panitia + job description
    - Surat musyawarah
    - Surat chek akhir
    - Surat pemberitahuan yang terkait kegiatan
    - Surat permohonan bantuan
    - Pembuatan proposal
    - Dan lain0lain yang (dipandang perlu)
b) Penggalian dana
c) Pengembangan opini
d) Operasional job description
e) Kegiatan / pelaksanaan

4. *Controlling*

Controlling adalah kunci dalam manajemen. Walaupun pendelegasian adalah hal yang mutlak dalam organisasi, tetapi pendelegasian bukanlah berarti menyerahkan segala urusan tanpa kendali. Seorang yang buta niscaya akan dapat berjalan dengan normal jika diberitahu jalan yang harus dilewatinya. Begitupun orang-orang dalam organisasi, seburuk-buruknya sistem manajemen jika ada kontrol dan umpan balik yang rutin dilakukan maka hasilnya masih dapat diterima. Haruslah ada sistem *reward and punishment* dalam manajemen organisasi. Orang yang berprestasi patut diberi penghargaan dan sebaliknya orang yang melakukan kesalahan sebaiknya diingatkan untuk tidak mengulangi kesalahannya. Ini penting sebab sistem ini akan memacu orang-orang dalam organisasi untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya karena merasa dihargai. Hargai prestasi sekecil apapun dan jangan biarkan kesalahan sekecil apapun.Segala sesuatu yang besar dimulai dari yang kecil.Kita harus tegas dalam hal ini.Ini semua dilakukan agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan.Tidak melenceng dari sasaran apalagi menetapkan sasaran seenaknya.

Contoh melaksanakan controlling adalah sebagai berikut :

a) Time Schedule (jadwal Waktu Kerja)
    - Rapat kepanitian
    - Pembuatan proposal
    - Penggalian dana
    - Chek kegiatan setting kegiatan
    - Protokoler
    - Pelaksanaan kegiatan
    - Klarifikasi
    - Evaluasi kegiatan (Persiapan, Pelaksanaan, Hasil)
b) Evaluating (evaluasi): Laporan pertanggung jawaban, Pembubaran kepanitiaan.

C. Prinsip - Prinsip Manajemen Organisasi

Prinsip dapat didefinisikan sebagai suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum yang merupakan sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak.Dalam hubungannya dengan manajemen prinsip-prinsip bersifat fleksibel dalam arti bahwa perlu di pertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-sitauasi yang berubah. Adapun rinsip-prinsip manajemen antara lain:

1. Pembagian kerja (Division of work)

   Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif.Oleh karena itu, dalam penempatan pengurus harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike*. Dengan adanya prinsip *the right man in the right place* akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efesiensi kerja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelengaraan kerja.kecerobohan dalam pembagian kerja akan berpengaruh

kurang baik dan mungkin menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karena itu, seorang pemimpin yang berpengalaman akan menempatkan pembagian kerja sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

2. Wewenang dan tanggung jawab (Authority and responsibility)

Setiap pengurus dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggungjawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang.Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang.Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya. Tanggung jawab terbesar terletak pada pimpinan puncak. Kegagalan suatu usaha bukan terletak pada pengurus, tetapi terletak pada pucuk pimpinannya karena yang mempunyai wewemang terbesar adalah pimpinan puncak.oleh karena itu, apabila pimpinan puncak tidak mempunyai keahlian dan kepemimpinan, maka wewenang yang ada padanya merupakan bumerang.

3. Disiplin (Discipline)

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena ini, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

4. Kesatuan perintah (Unity of command)

Dalam melakasanakan pekerjaan, pengurus harus memperhatikan prinsip kesatuan perintah sehingga

pelaksanaan kerja dapat dijalankan dengan baik. pengurus harus tahu kepada siapa ia harus bertanggung jawab sesui dengan wewenang yang diperolehnya. Perintah yang datang dari pimpinan lain kepada serorang pengurus akan merusak jalannya wewenang dan tanggung jawab serta pembagian kerja.

5. Kesatuan pengarahan (Unity of direction)

   Dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, pengurus perlu diarahkan menuju sasarannya. Kesatuan pengarahan bertalian erat dengan pembagian kerja.Kesatuan pengarahan tergantung pula terhadap kesatuan perintah.Dalam pelaksanaan kerja bisa saja terjadi adanya dua perintah sehingga menimbulkan arah yang berlawanan. Oleh karena itu, perlu alur yang jelas dari mana pengurus mendapat wewenang untuk melaksanakan pekerjaan dan kepada siapa ia harus mengetahui batas wewenang dan tanggung jawabnya agar tidak terjadi kesalahan. Pelaksanaan kesatuan pengarahan *(unity of direction)* tidak dapat terlepas dari pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, serta kesatuan perintah.

6. Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri

   Setiap pengurus harus mengabdikan kepentingan sendiri kepada kepentingan organisasi. Hal semacam itu merupakan suatu syarat yang sangat penting agar setiap kegiatan berjalan dengan lancar sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.Setiap pengurus dapat mengabdikan kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi, apabila memiliki kesadaran bahwa kepentingan pribadi sebenarnya tergantung kepada berhasil-tidaknya kepentingan organisasi. Prinsip pengabdian kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi dapat terwujud, apabila setiap pengurus merasa senang dalam bekerja sehingga memiliki disiplin yang tinggi.

7. Pemusatan (Centralization)

    Pemusatan wewenang akan menimbulkan pemusatan tanggung jawab dalam suatu kegiatan. Tanggung jawab terakhir terletak ada orang yang memegang wewenang tertinggi atau pimpinan puncak. Pemusatan bukan berarti adanya kekuasaan untuk menggunakan wewenang, melainkan untuk menghindari kesimpangsiurang wewenang dan tanggung jawab. Pemusatan wewenang ini juga tidak menghilangkan asas pelimpahan wewenang *(delegation of authority)*

8. Hirarki (tingkatan)

    Pembagian kerja menimbulkan adanya atasan dan bawahan. Bila pembagian kerja ini mencakup area yang cukup luas akan menimbulkan hirarki. Hirarki diukur dari wewenang terbesar yang berada pada pimpinan puncak dan seterusnya berurutan ke bawah.dengan adanya hirarki ini, maka setiap pengurus akan mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab dan dari siapa ia mendapat perintah.

9. Ketertiban (Order)

    Ketertiban dalam melaksanakan pekerjaan merupakan syarat utama karena pada dasarnya tidak ada orang yang bisa bekerja dalam keadaan kacau atau tegang.Ketertiban dalam suatu pekerjaan dapat terwujud apabila seluruh pengurus, baik atasan maupun bawahan mempunyai disiplin yang tinggi.Oleh karena itu, ketertiban dan disiplin sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan.

10. Keadilan dan kejujuran

    Keadilan dan kejujuran merupakan salah satu syarat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.Keadilan dan kejujuran terkait dengan moral pengurus dan tidak dapat dipisahkan.Keadilan dan kejujuran harus ditegakkan mulai dari atasan karena atasan memiliki wewenang yang paling

besar. Pemimpin yang adil dan jujur akan menggunakan wewenangnya dengan sebaik-baiknya untuk melakukan keadilan dan kejujuran pada bawahannya.

11. Stabilitas kondisi Pengurus

Dalam setiap kegiatan kestabilan pengurus harus dijaga sebaik-baiknya agar segala pekerjaan berjalan dengan lancar.Kestabilan pengurus terwujud karena adanya disiplin kerja yang baik dan adanya ketertiban dalam kegiatan.Manusia sebagai makhluk sosial yang berbudaya memiliki keinginan, perasaan dan pikiran. Apabila keinginannya tidak terpenuhi, perasaan tertekan dan pikiran yang kacau akan menimbulkan goncangan dalam bekerja.

12. Prakarsa (Inisiative)

Prakarsa timbul dari dalam diri seseorang yang menggunakan daya pikir.Prakarsa menimbulkan kehendak untuk mewujudkan suatu yang berguna bagi penyelesaian pekerjaan dengan sebaik-baiknya.Jadi dalam prakarsa terhimpun kehendak, perasaan, pikiran, keahlian dan pengalaman seseorang.Oleh karena itu, setiap prakarsa yang datang dari pengurus harus dihargai. Prakarsa (inisiatif) mengandung arti menghargai orang lain, karena itu hakikatnya manusia butuh penghargaan. Setiap penolakan terhadap prakarsa pengurus merupakan salah satu langkah untuk menolak gairah kerja. Oleh karena itu, seorang manajer yang bijak akan menerima dengan senang hari prakarsa-prakarsa yang dilahirkan pengurusnya.

Semangat kesatuan, semangat korp Setiap pengurus harus memiliki rasa kesatuan, yaitu rasa senasib sepenanggyungan sehingga menimbulkan semangat kerja sama yang baik. semangat kesatuan akan lahir apabila setiap karyawan mempunyai kesadaran bahwa setiap pengurus berarti bagi pengurus lain dan pengurus lain sangat dibutuhkan oleh dirinya. Manajer yang memiliki kepemimpinan akan mampu melahirkan semangat

kesatuan *(esprit de corp)*, sedangkan manajer yang suka memaksa dengan cara-cara yang kasar akan melahirkan *friction de corp* (perpecahan dalam korp) dan membawa bencana.

D. Manajemen Organisasi Non Profit

Dalam memanaj organisasi non profit dibutuhkan sebuah pendekatan yang dikenal dengan "situational leadership" atau kepemimpinan situasional, karena organisasi non profit sangat membutuhkan loyalitas yang tinggi dari manajer maupun bawahannya dalam menjalankan roda organisasi. Seorang manajer harur pandai mengubah-ubah gaya manajerialnya untuk menentukan langkah yang diambil.

Kepemimpinan situasional terdiri dari empat macam gaya.

1. Pertama disebut "directing" / pengarahan

   Gaya ini dicirikan dengan memberikan instruksi kepada karyawan, melakukan supervisi yang ketat atas kinerja mereka, dan melakukan hampir semua pengambilan keputusan dan pemecahan masalah oleh anda sendiri.Gaya ini cocok diterapkan pada mereka yang baru bekerja pada suatu proyek, atau mereka yang tidak memiliki kemampuan dan kinerja cukup baik, atau bila anda berada dalam suatu krisi dan tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan konsultasi dengan karyawan anda. Bagaimana pun, manajer yang menggunakan gaya ini terus-menerus akan mudah dipandang sebagai manajer yang otokratik.

2. Cosultative atau coaching / konsultasi atau bimbingan.

   Gaya ini meminta manajer untuk tetap memberikan pengarahan tetapi mulai melibatkan karyawan lebih banyak dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.Gaya ini disempurnakan dengan meminta opini pribadi karyawan, mengajukan pertanyaan untuk dijawab, dan menunjukkan minat anda pada mereka sebagai seorang individu.Gaya ini cocok diterapkan bila karyawan anda bukan lagi seorang pemula tetapi belum mencapai tingkat

ketrampilan tinggi atau belum memiliki kepercayaan diri atas kemampuannya dalam menangani tugas-tugas mereka.

3. Supporting / dukungan

   Anda menggunakan gaya ini bila karyawan anda mampu melakukan tugas-tugas mereka namun tidak cukup memiliki kepercayaan diri. Dalam hal ini, peran anda adalah menguatkan suara mereka dan menjadi mitra diskusi bagi pemecahan masalah.Anda bukan orang yang wajib memecahkan masalahnya tetapi anda memberikan dukungan serta keberanian agar mereka mampu memecahkan masalah itu sendiri. Dengan melakukan ini anda akan meningkatkan kemandirian dan kepercayaan diri karyawan anda

4. Delegating / delegasi

   Anda menggunakan gaya ini pada karyawan yang telah trampil dan memiliki kepercayaan diri atas kemampuan mereka melakukan tugas-tugasnya. Dalam banyak hal, karyawan pada tingkat ini mampu memanaje diri sendiri dan hanya datang pada anda untuk membicarakan proyek baru, tugas-tugas baru atau mereka membutuhkan bantuan anda. Bagaimana pun, tetaplah diingat bahwa jika anda menggunakan gaya ini sebelum karyawan anda benar-benar siap, mereka malah akan merasa anda sedang bertingkah seperti bos saja.

TEKNIK DISKUSI, RAPAT & PERSIDANGAN

A. Pengertian, Macam - Macam dan Tujuan Kegiatan Diskusi, Rapat dan Persidangan

Diskusi adalah sebuah interaksi komunikasi antara dua orang atau lebih / kelompok. Sedangkan Rapat adalah forum yang bersifat formal bagi pengambilan kebijakan organisasi dalam bentuk keputusan, kesepakatan atau lainnya tanpa harus didahului oleh konflik. Adapun Musyawarah adalah forum informal sebagai sarana pengambil keputusan, kesepakatan, penyebaran informasi atau lainnya dalam sebuah institusi tanpa harus didahului oleh konflik. Sementara sidang adalah forum formal bagi pengambilan keputusan yang akan menjadi kebijakan dalam sebuah organisasi (berstruktur dan mempunyai susunan hierarkis) dengan diawali oleh konflik.

Dari beberapa pengertian jenis forum pembahasan tersebut, intinya sama yakni untuk menentukan sebuah keputusan yang disepakati bersama oleh komunitas atau organisasi. Di dalam setiap organisasi atau komunitas sosial terdapat berbagai jenis dan forum diskusi atau pembahasan bersama yang secara garis besar dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Seminar
   Pertemuan para pakar yang berusaha mendapatkan kata sepakat mengenai suatu hal.
2. Sarasehan/Simposium
   Pertemuan yang diselenggarakan untuk mendengarkan pendapat prasaran para ahli mengenai suatu hal/masalah dalam bidang tertentu.
3. Lokakarya/Sanggar Kerja
   Pertemuan yang membahas suatu karya. Pertemuan yang diselenggarakan untuk memberikan pengarahan singkat menjalang pelaksanaan kegiatan

4. Muktamar
   Pertemuan para wakil organisasi mengambil keputusan mengenai suatu masalah yang dihadapi bersama
5. Konferensi
   Pertemuan untuk berdiskusi mengenai suatu masalah yang dihadapi bersama
6. Diskusi Panel
   Diskusi yang dilangsungkan oleh panelis dan disaksikan/dihadiri oleh beberapa pendengar, serta diatur oleh seorang moderator.
7. Diskusi Kelompok
   Penyelesaian masalah dengan melibat kan kelompok-kelompok kecil.

Diskusi mempunyai beberapa manfaat dan tujuan di antaranya:

1. Sebagai wujud pelaksanaan sikap demokrasi
2. Sebagai media pengujian sikap Toleransi
3. Sebagai wahana pengembangan kebebasan pribadi
4. Sebagai ajang pengembangan latihan berfikir dan berkreasi
5. Sebagai sarana penambahan pengetahuan dan pengalaman
6. Menjadi tempat konsultasi untuk menambah pengetahuan & mendapat/tukar menukar informasi.
7. Sebagai tempat koordinasi
8. Tempat mempertajam pengertian dan pendapat, tempat konsultasi
9. Sebagai tempat untuk menganalisa & memecahkan masalah
10. Wahana untuk memberikan motivasi dan mengembangkan kerjasama

B. Etika diskusi, Rapat dan persidangan

1. Niat

   Menahan diri untuk tidak berdiskusi, jika ia tidak yakin bahwa motivasinya untuk kebaikan semata. Hendaklah ia tidak mempunyai maksud untuk menunjukkan kepandaian dan keluasan wawasannya dalam setiap perbincangan; atau

mengangkat dirinya atas orang lain dengan meremehkan lawan bicara; atau membanggakan diri untuk mendapatkan sanjungan.

2. Situasi yang Kondusif

Seorang pelaku diskusi hendaklah melihat situasi sebelum berdiskusi; apakah cocok untuk melakukan diskusi atau tidak. Situasi yang melingkupi kita menyangkut tiga macam, yaitu tempat, waktu, dan manusianya. Ungkapan klasik menyatakan, "Tidak setiap yang diketahui itu harus diucapkan. Setiap posisi sosial memiliki kata-katanya sendiri."

3. Ilmu

Janganlah memperbincangkan suatu tema yang kita sendiri tidak mengerti dengan baik dan janganlah kita membela suatu pemikiran manakala kita tidak yakin dengan pemikiran tersebut.

4. Manusia itu Beragam

Kemampuan otak manusia, tingkat pemahaman, dan keluasan wawasannya, sangat berbeda-beda. Pembicara yang baik adalah pembicara yang memahami dengan siapa ia berbicara, lalu ia dapat menentukan metode yang dianggap sesuai untuknya.

5. Jangan Mendominasi Pembicaraan

Pelaku diskusi atau pembicara secara umum, tidak boleh mendominasi pembicaraan; yakni tidak memberikan kepada pihak lain peluang berbicara. Tetapi cegahlah ia berbicara yang bertele-tele, sehingga keluar dari konteksnya. Mendominasi pembicaraan sama halnya dengan serakah dalam urusan makan. Semua itu merupakan sikap tercela.

6. Mendengarkan dengan Baik

Pembicara yang baik adalah pendengar yang baik, karenanya jadilah pendengar yang baik. Janganlah engkau

memotong pembicaraan orang lain. Sebaliknya, perhatikan ia sebagaimana engkau sendiri juga senang jika orang lain memperhatikanmu. Ketahuilah bahwa kebanyakan orang –sebenarnya- lebih menghormati pendengar yang baik daripada pembicara yang baik.

7. Perhatikan Diri Sendiri

   Ketika kita tengah berbicara, perhatikanlah dirimu sendiri; apakah kita berbicara terlalu keras? Perhatikanlah : apakah kita merasa lebih berilmu? Apakah 'perasaan lebih' itu tampak pada raut muka, tutur kata, atau gerakan tangan kita? Jika kita merasakannya, ubahlah segera cara itu. Jika merasa ada yang salah, segera minta maaf. Janganlah kita mengikuti emosi, sehingga kita mengubah diri dari seorang kawan diskusi menjadi seorang penceramah. Karena bisa saja dari mulut seseorang keluar kata-kata kasar, ungkapan pedas, kalimat yang mengesankan diri seorang guru, pemberi petuah, sok merasa besar, dan semisalnya yang dapat melahirkan dampak negatif bagi diskusi yang dilakukan.

8. Kejelasan

   Tegasnya ungkapan, fasihnya lisan, dan bagusnya penjelasan adalah sebagian dari pilar-pilar penopang diskusi dan dialog yang produktif.

9. Penggunaan Ilustrasi

   Pelaku diskusi yang cerdik adalah mereka yang pandai membuat ilustrasi guna melengkapi dan memperjelas setiap uraian pembicaraannya. Imam Ghazali pernah membuat ilustrasi untuk orang yang mencegah kemungkaran dengan kekerasan. Mereka seperti orang yang ingin menghilangkan bercak darah dengan air kencing. Cara mencegah kemungkaran seperti itu adalah bentuk kemungkaran yang lain, bahkan bobot kemungkarannya lebih besar daripada kemungkaran yang diberantas. Kedua-duanya sama-sama najis, tetapi najisnya air kencing lebih berat.

10. Memperhatikan Titik-Titik Persamaan

Ketika seorang berbicara, hendaklah ia memulai pembicaraan dengan mengungkap titik-titik persamaan yang ada. Hal-hal yang asiomatik. Dale Carnagie mengatakan, "Buatlah lawan bicaramu sepakat ataas contoh-contoh yang engkau lontarkan kepadanya dan biarkan ia menjawab dengan kata 'ya'. Jauhkanlah –sebisa mungkin- antara dia dengan kata 'tidak'. Karena kata 'tidak' merupakan rintangan yang sulit diatasi daan sulit dikalahkan. Seseorang yang telah berkata 'tidak', kesombongan akan memaksanya untuk senantiasa membela diri. Kata 'tidak' itu sebenarnya lebih dari sekedar kata yang terdiri dari beberapa huruf. Ketika seseorang berkata 'tidak', maka urat saraf dan emosinya terangsang untuk mendukung sikap penolakannya. Berbeda dengan kaata 'ya', yang sama sekali tidak membebani gerak jasmani."

Dikisahkan, bahwa Socrates, seorang ahli hikmah dan filosof Yunani yang terkenal, juga mengikuti cara ini. Ia memulai diskusinya dengan orang lain dari titik-titik persamaan di antara mereka berdua. Ia bertanya kepada lawan bicaranya dengan pertanyaan-pertanyaan yang tidak membutuhkan jawaban, kecuali kata 'ya'. Demikianlah Socraates terus mendapatkan jawaban 'ya' secara beruntun, sehingga lawan bicara menyadari bahwa dirinya telah menyetujui suatu ide yang beberapa saat sebelumnya ditolaknya mentah-mentah.

11. Saya Tidak Tahu

Apabila lawan diskusi kita mengemukakan sesuatu pembicaraan yang kita tidak memahaminya, janganlah kita malu untuk bertanya dan meminta penjelasan. Karena apabila kita diam, kita akan rugi, akan dikatakan sebagai orang bodoh atau orang yang berusaha menutupi kebodohannya. Ketahuilah bahwa banyak pemimpin besar umat yang tidak malu mengatakan, "Saya tidak tahu!" Ia menjauh dari

berfatwa tanpa pengetahuan yang cukup tentang masalah yang difatwakan.

12. Tidak Fanatik dan Mengakui Kesalahan

    Sikap fanatik dalah sikap tetap tidak menerima kebenaran setelah adanya kejelasan dalil. Seorang muslim adalah pencari kebenaran. Ia tidak fanatik kepada individu, kelompok, atau paham tertentu. Berpijaklah di atas kebenaran di manapun kebenaran itu berada.

13. Jujur dan Kembali ke Sumber Rujukan

    Hormatilah kebenaran. Jadilah orang yang jujur ketika menyampaikannya. Janganlah engkau memotong ungkapan, sehingga mengubah konteksnya atau mencabut daari relevansinya dengan memberikan penafsiran sesuai dengan keinginanmu. Di antara cara menghormati kebenaran adalah engkau tidak berargumentasi dengan mengutip pendapat orang yang tidak bisa dipercaya ilmu dan kejujurannya.

14. Menghormati Pihak Lain

    Umar bin Khattab r.a berkata, *Jangan sekali-kali engkau berprasangka terhaadap kata-kata saudaramu seiman selain dengan kebaikan, selama engkau dapati pada kata-kata itu peluang kepada kebaikan*. Diantara wasiat Rasululah Saw adalah, *Seorang muslim adalam saudara bagi muslim (yang lain). Karenanya ia tidak menzhalimi, tidak meninggalkan, tidak merendahkan, dan tidak menghinakan. Cukuplah seseorang disebut buruk lantaran merendahkan saudara muslim yang lain*.

15. Pemikiran dan Pemiliknya

    Dalam suatu diskusi, sebaiknya yang dibahas, dianalisis, dikritik, dan disanggah adalah pemikirannya, bukan pemilik pemikiran itu. Hal itu untuk menghindari berubahnya forum diskusi menjadi forum percekcokan yang disertai dengan caci

maki atau berubah dari forum diskusi pemikiran menjadi forum perseteruan fisik oleh individu-individu yang ada.

16. Yang Lebih Baik

 "Berdebat dengan cara yang baik" itu artinya engkau tidak bersikap apriori terhadap pendapat lawan bicaramu dan menunjukkan penghargaan kepadanya, meskipun pendapat itu barangkali bertentangan dengan pikiranmu.

17. Menyerang dan Mematahkan

 Metode menyerang dalam berdiskusi, meskipun dengan argumentasi yang kuat dan dalil yang nyata, dapat menimbulkan kebencian bagi orang lain. Hal itu karena mendapatkan simpati hati, sebenarnya lebih penting daripada mendapatkan perubahan sikap tetapi tidak berangkat dari hati yang tulus. Adapun jika engkau bersikap lemah lembut, ia akan merasa puas dengan pendapatmu, cepat atau lambat.

18. Perbedaan Pendapat dan Kasih Sayang

 Perbedaan pendapat, sampai pun antarkawan dan sahabat, sering sampai menghapuskan rasa cinta dan kasih sayang. Waspadalah untuk tidak jatuh ke dalamnya. Perdebatan atau perbincangan, atau diskusi pada umumnya berpengaruh terhadap perasaan dan hati. Ingatlah hal ini tatkala engkau tengah berbicara dengan seseorang. Janganlah engkau tunjukkan sikap permusuhan kepada seseorang.

19. Jangan Marah

 Jika lawan bicaramu tidak setuju dengan pendapatmu, jangan terburu marah. Janganlah engkau coba memaksakan semua orang untuk mengiyakan apa yang engkau anggap benar.

20. Ketika Logika Tak Lagi Berarti

 Kadang-kadang, ketika engkau memulai diskusi, rasa permusuhan telah menguasai salah satu dari kedua belah

pihak. Dalam keadaan demikian, apabila pihak yang menghadapinya dengan sikap yang baik, niscaya permusuhan itu akan berubah menjadi persahabatan dan kebencian berubah menjadi kasih sayang. Nasihat ini berguna bagi para orang tua yang suka mencela, para suami yang cerewet, para guru yang berhati batu, dan para pemimpin yang tengah marah.

21. Jangan Menggunakan Kata Ganti Orang Pertama

    Sebaiknya seorang dai tidak menggunakan kata ganti orang pertama dalam berbicara, seperti “Saya telah berbuat demikian”, atau “Saya senang menjelaskan masalah ini” atau ‘Pendapatku dalam masalah ini adalah demikian.” Sebaiknya pula ia menjauhi penggunaan kata ganti orang pertama jamak. Misalnya, “Pengalaman kami membuktikan yang demikian. Apabila kami mempelajari masalah yang diperselisihkan, tampak bagi kami hal-hal berikut ini.”

22. Jangan Keraskan Suara

    Orang yang tengah berdialog sebaiknya tidak mengeraskan suaranya lebih dari yang dibutuhkan oleh pendengar, karena suaraa yang keras itu jelek dan menyakitkan. Pelaku dialog bukanlah seorang orator yang terkadang –pada saat-saat tertentu- dituntut harus mengeraskan suaranya. Perlu diingatkan pula, bahwa kerasnya suara sama sekali tidak dapat menguatkan suatu argumentasi.

C. Perangkat dan Teknik Diskusi, Rapat dan Persidangan

1. Perangkat Teknik Diskusi dan Persidangan

    Perangkat atau Unsur-unsur persidanganantara lain :

    a) Tempat atau ruang sidang
    b) Waktu dan acara siding
    c) Peserta siding
    d) Perlengkapan siding
    e) Tata tertib siding

f) Pimpinan dan sekretaris

2. Istilah-istilah dalam persidangan
   a) Skorsing adalah penundaan acara sidang untuk sementara waktu atau dalam waktu tertentu pada waktu sidang berlangsung
   b) Lobbying adalah penentuan jalan tengah atas konflik dengan skorsing waktu untuk menyatukan pandangan melalui obrolan antara dua pihak atau lebih yang bersebrangan secara informal.
   c) Interupsi adalah memotong pembicaraan, ditempuh dengan menggunakan kata "interupsi" yang pada hakekatnya meminta kesepakatan untuk berbicara.

      Adapun macam-macam interupsi antara lain :

      - ✓ Interupsi point of order: meminta kesempatan untuk bicara atau dipergunakan untuk memotong pembicaraan yang dianggap menyimpang dari masalah.
      - ✓ Interupsi point of information: memberikan atau meminta penjelasan atas apa yang telah disampaikan
      - ✓ Interupsi point of clarification: meluruskan permasalahan agar penyimpangan tidak semakin menajam
      - ✓ Interupsi point of prevelage: tidak setuju atas pemojokan, penyinggungan persoalan pribadi.

3. Penggunaan palu dalam rapat

   Dalam rapat, penggunaan palu sangat penting sekali, pimpinan rapat harus memahami tata cara penggunaan palu. Karena, kesalahan penggunaan atau pengetukan palu sidang akan mengacaukan situasi siding.

1 kali ketukan	• Mengesahkan hasil rapat • Pengalihan palu sidang
2 kali ketukan	Skorsing

3 kaliketukan	• Pembukaan rapat • Penutupan rapat
Berkali-kali sedang	Peringatan atau meminta perhatian peserta rapat

4. Macam-macam persidangan :
   a) Sidang pleno
      Sidang yang dihadiri oleh seluruh peserta sidang. Termasuk kedalam kategori sidang ini adalah; Sidang pendahuluan yang biasanya untuk menetapkan jadual, tata tertib dan pemilihan presidium sidang. Sidang pleno, biasanya di tengah persidangan untuk mengesahkan laporan pertanggung jawaban yang dipimpin oleh presidium sidang.
   b) Sidang paripurna, biasanya berisi tentang pengesahan hasil-hasil sidang.
   c) Sidang komisi adalah sidang yang diikuti oleh leserta terbatas (anggota komisi), sidang ini diadakan untuk pematangan materi sebelum diplenokan, dipimpin oleh pimpinan komisi.
   d) Sidang sub komisi, sidang ini lebih terbatas dalm sidang komisi guna mematangkan materi lanjut.

D. Teknik menciptakan diskusi, Rapat dan persidangan yang produktif

1. Berbahasa yang baik
   Bahasa yang baik adalah yang jelas dan komunikatif, istilah2, dipakai secara tepat. Istilah tepat tidak harus mengacu pada kamus, bisa juga mengacu pada kelaziman pemakaian. Dalam satu kalimat sebaiknya tidak dicampur berbagai bahasa.
2. Logika yang baik
   Logika yang baik adalah yang konsisten dan mentaati kaidah2 logika. Jadi tidak berkontradiksi antara bagian satu dengan yang lain.
3. Etiket yang baik

Tidak menyinggung pribadi pembicara lain, tidak menggunakan kata kata kasar. Sopan. Mengikuti adab yang berlaku. Misalnya di forum internet ini pemakaian huruf besar, tanda seru yang banyak, warna merah, bisa dianggap bersuara keras, marah, membentak, atau semacam itu. Kalau maksudnya begitu sebaiknya dihindari.

4. Proporsi yang baik
   Jangan sampai bagian yang tidak penting dibahas berpanjang panjang sehingga menyembunyikan bagian yang inti. Banyak pergunakan alinea2 untuk memudahkan membaca. Proporsi yang enak, dalam satu alinea adalah 2-3 kalimat. Paling banyak 5. Kalau terlalu banyak dalam kalimat panjang panjang, bagi pembaca memerlukan konsentrasi yang berlebihan untuk mencerna proporsi itu.
5. Gaya (style) yang baik
   Gaya penting bagi penulis yang makin matang. Gaya yang menarik bisa meyakinkan lebih, sekalipun substansi (isi) yang dibicarakan sama. Di era modern ini, gaya minimalis berjaya dan makin marak. Artinya, penggunaan sebuah kata dihemat sehemat hematnya, sehingga nilai kata itu menjadi makin penting dalam kalimat2. Ini sejalan dengan perkembangan puisi. Bila dulu puisi memakai kalimat panjang2, berbunga bunga, berbait bait dan bersajak ketat, puisi modern lebih bebas namun hemat, singkat tetapi padat. Isi:
   a) Berguna bagi partisipan
      Dalam setiap forum ada partisipannya. Jenisnya bisa berbeda beda. Isi diskusi harus bermanfaat bagi peserta diskusi. Manfaat yang diambil dari diskusi itulah yang menjadi tujuan utama diskusi.
   b) Relevan dengan topik
      Sekalipun bermanfaat, tetapi bisa juga tidak relevan (berhubungan). Dan kalau isi tidak relevan, akan mengacaukan kerapihan komunikasi. Relevansinya bisa diurut mulai dari siapa partisipannya, apa jenis

forumnya, apa threadnya, apa topiknya, dst sampai kepada yang lebih rinci.

c) Bisa dipertanggung-jawabkan.
   Dalam diskusi kadang kita mengambil lagi kata kata yang pernah diucapkan (quoting). Perlu diperhatikan jangan sampai keliru mengambilnya. Tidak jarang terjadi mengambil kata kata yang pernah diucapkan tapi ditambahi dengan opini dan interpretasi pribadi tanpa menjelaskan lebih lanjut. Maka isi diskusi mudah tergeser dari substansi kepada upaya menyerang dan mempertahankan tentang apa yang dikatakan atau tidak dikatakan. Ini menurunkan mutu diskusi.

NETWORKING DAN LOBBYING

A. Pengertian dan fungsi Networking dan Lobbying

Networking diambil dari bahasa Inggris yang berarti jaringan kerja. Istilah ini sering dikaitkan dengan berbuatan me-lobi atau *lobbying*. Dalam bahasa Indonesia kata lobi sering dikaitkan dengan kegiatan politik dan bisnis. Perkembangan dewasa ini Lobi-melobi tampaknya tidak terbatas pada kegiatan tersebut namun mulai dirasakan oleh manajer organisasi untuk menunjang kegiatan manajerialnya baik sebagai lembaga birokrat maupun lembaga usaha khususnya dalam pemberian pelayanan Kesehatan

Kata "Melobi" terdapat dalam kamus bahasa Indonesia dengan pengertian : melakukan *pendekatan secara tidak resmi*, menilik asal kata lobi yang berarti teras atau ruang depan yang terdapat di hotel-hotel, tempat dimana para tamu duduk-duduk dan bertemu dengan santai kemungkinan kata lobi melatar belakangi perkembangan istilah "melobi" yang terjadi karena kebiasaan para anggota parlemen di Inggris yang biasa berkumpul di lobi ruang sidang dan memanfaatkan pertemuan di ruang tersebut untuk melakukan berbagai pendekatan, diantara persidangan.

Menurut Anwar (1997) definisi yang lebih luas adalah *suatu upaya informal dan persuasif yang dilakukan oleh satu pihak (perorangan, kelompok, Swasta, pemerintah) yang memiliki kepentingan tertentu untuk menarik dukungan dari pihak pihak yang dianggap memiliki pengaruh atau wewenang, sehingga target yang diinginkan tercapai.* Pendekatan secara persuasif menurut pendapat ini lebih dikemukakan pada pihak pelobi dengan demikian dibutuhkan keaktifan untuk pelobi untuk menunjang kegiatan tersebut . Menurut Pramono (1997) lobi merupakan *suatu pressure group yang mempraktekkan kiat-kiat untuk mempengaruhi orang-orang dan berupaya mendapatkan*

relasi yang bermanfaat. Pola ini lebih menekankan bahwa lobby untuk membangun koalisi dengan organisasi-organisasi lain dengan berbagai tujuan dan kepentingan untuk melakukan usaha bersama. Maschab (1997) lebih menekankan bahwa lobbying adalah *segala bentuk upaya yang dilakukan oleh suatu pihak untuk menarik atau memperoleh dukungan pihak lain.* Pandangan ini mengetengahkan ada dua pihak atau lebih yang berkepentingan atau yang terkait pada suatu obyek, tetapi kedudukan mereka tidak sama. Pihak yang paling berkepentingan inilah yang akan aktif melakukan berbagai cara untuk mencapai obyek tersebut dengan salah satu caranya melakukan lobbying.

Dengan demikian ada upaya dari pihak yang berkepentingan untuk aktif melakukan pendekatan kepada pihak lain agar bisa memahami pandangan atau keinginanmya dan kemudian menerima dan mendukung apa yang diharapkan oleh pelaku lobbying. Meskipun betuknya berbeda, pada esensinya *lobbying* dan *negosiasi* mempunyai tujuan yang sama yaitu menggunakan *tehnik komunikasi* untuk mencapat target tertentu. Dibandingkan dengan negosiasi yang merupakan suatu proses resmi atau *formal*, lobbying merupakan suatu pendekatan *informal*.

Lobbying pada dasarnya merupakan usaha-usaha yang dilaksanakan untuk dapat mempengaruhi pihak-pihak tertentu dengan tujuan memperoleh hasil yang menguntungkan, sehingga jelas tujuan yang akan dicapai. Jadi sebenarnya lobbying adalah salah satu cara untuk mempengaruhi target yang dilobi agar mempunyai sikap yang positif dan mendukung tujuan kita. Banyak hal yang berkaitan dengan kebijaksanaan organisasi, pengambilan keputusan, kegiatan rutin, program, proyek dan kegiatan penunjang yang lain membutuhkan ketrampilan manajerial dalam melakukan lobi terutama pada para stakeholders (pihak lain yang berkepentingan) di organisasi

Dalam kegiatan lobbying tak jarang juga tersimpan keinginan – keinginan dari isi target yang disampaikan kepada kita, disitulah teknik negoisasi diperlukan. Negoisasi adalah kesepakatan antara si peloby dengan target, yaitu saling

memberi dan menerima. Yang dari hasil negoisasi tersebut saling menguntungkan bagi si kedua pihak baik itu si peloby maupun target yang akan diloby, sehingga tiada keragu-raguan bagi si target yang dilobby untuk membantu mempermudah tujuan kita tercapai.

Negoisasi dapat di bedakan menjadi 3 macam yaitu: mediasi, arbitrasi, dan krompromi. Mediasi adalah proses negosiasi penyelesaian masalah (sengketa) dimana suatu pihak luar, tidak memihak, netral, tidak bekerja dengan para pihak yang besengketa, membantu mereka (yang bersengketa) mencapai suatu kesepakatan hasil negosiasi yang memuaskan. (Goodpaster, 1999 : 241). Arbitasi adalah suatu proses negoisasi dalam penyelesaian masalah dengan cara mengambil keputusan dengan cara cepat dan adil, Tanpa adanya formalitas atau prosedur yang berbelit-belit yang dapat yang menghambat penyelisihan perselisihan. Sedangkan krompromi yaitu salah satu proses negoisasi dalam menyelesaikan masalah dengan cara mengurangi tuntutan antara kedua pihak, saling memahami dan mengerti kebutuhan masing sampai pada level minimal, tuntutan mutual bisa diterima dan dijalankan oleh kedua belah pihak.

B. Perawatan dan Pemanfaatan Networking

Networking sangat penting dalam berorganisasi, karena tanpa jaringan akan sulit menjalankan program yang dicanangkan sehingga dengan memanfaatkan jaringan ini akan lebih mudah memperluas akses dalam mareih cita-cita organisasi. pemanfaatan networking ini dapat dilakukan untuk meraih hal-hal berikut:

1. Mempengaruhi kebijakan.
2. Menarik dukungan
3. Memenangkan prasyarat kontrak/ dalam kegiatan /bisnis
4. Memudahkan urusan
5. Memperoleh akses untuk kegiatan berikutnya.
6. Menyampaikan informasi untuk memperjelas kegiatan.

C. Etika dan Tata Cara Lobbying

Agar lobbying yang dilakukan berhasil dengan baik atau sekurang kurangnya tidak menimbulkan penolakan yang mungkin keras atau sikap antipati maka perlu kiranya diperhatikan beberapa petunjuk teknis sebagai berikut:

1. Perlu mengenal/mengindentifikasi target lobby dengan baik.
   a) Hal ini sangat perlu karena teknik yang akan dipergunakan tergantung dari siapa yang akan dilobby.Untuk mencapai keberhasilan yang optimal, maka pelobby harus memahami atau mengenal dengan baik sifat, sikap dan pandangan bahkan mungkin perilaku orang (orang-orang) yang akan dilobby.
   b) Pengenalan ini diperlukan agar bisa ditentukan cara pendekatan yang akan dilakukan,atau pemilihan teknik komunikasi yang akan dipergunakan. Mendekati orang yang mudah tersinggung dan selalu serius dengan mendekati orang yang penyabar dan suka bercanda, tentu sangat berbeda.Kekeliruan atas hal ini akan berakibat fatal.

2. Perfomance /Penampilan diri yang baik.

   Seorang pelobby harus mampu menampilkan diri dengan baik, sehingga menimbulkan kesan yang positif bagi pihak yang dilobby.Penampilan diri ini tidak berarti semata-mata hannya bersifat fisik (lahiriah) seperti pakaian dan sebagainya, tetapi juga kepribadian dan intelektualita.

3. Memperhatikan situasi dan kondisi.

   Situasi dan kondisi yang ada atau melingkupi suasana lobbying harus diperhatikan oleh pelobby, demikian pula perubahan-perubahan yang terjadi. Hal ini terutama sangat penting dalam penggunaan cara menyampaikan pesan. Di tempat umum misal di restoran, atau ditempat terbuka misal dalam olahraga cara berbicara yang dipakai tentu berbeda dengan apabila

dirumah atau dikantor. Tentu tidak tepat berbicara keras-keras diantara banyak orang lain, sementara dengan berbisik-bisik di dalam rumah justru akan menimbulkan kesan yang negatif bagi tuan rumah.

Pada saat pembicaraan tengah berlangsung dan dianggap lancarpun, pelobby harus tetap memperhatikan situasi dan kondisi yang sewaktu-waktu bisa berubah. Jangan meneruskan ketika ada orang lain datang atau alihkan pada topik lain dengan cara yang wajar, karena meskipun mungkin pelobby tidak berkeberatan, tetapi mungkin yang dilobby yang tidak berkenan. Hal lain yang perlu diperhatikan mengenai cara menyampaikan pesan adalah berkaitan dengan pihak yang dilobby. Apabila pihak yang didekati adalah pribadi atau orang-orang tertentu maka cara yang dilakukan bersifat persuasif. Usahakan untuk mengundang simpati dan dukungan yang bersangkutan. Tetapi apabila yang didekati adalah kelompok maka pesan yang disampaikan harus mengandung argumentatif. Pelobby harus menyampaikan alasan-alasan dan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan rasional yang bisa membuat pihak yang dilobby menjadi lebih jelas, lebih mengerti dan memahami obyek sasaran sehingga pada gilirannya mereka bisa menerima dan mendukung.

4. Mengemas pesan.

Seeorang akan mudah tertarik bila menyaksikan sessuatu dikemas atau diatur dengan rapi sebagaimana misalnya makanan yang disajikan dimeja makan yang ditata rapi dan indah tentu akan menimbulkan selera yang berbeda apabila hanya disajikan dalam bungkusan atau kotak. Sama halnya dalam masyarakat kita memberikan sesuatu dengan tangan kanan dengan tangan kiri pasti akan menimbulkan kesan yang berbeda.

Dalam melakukan lobbying seorang pelobby harus bisa menyampaikan atau menyajikan pesan yang

dibawanya kepada pihak yang dilobby agar tertarik dan kemudian memperhatikan ,sehingga bisa mengerti dan memahami apa yang diinginkan dan pada gilirannya dapat menerima dan ahirnya mendukung.

5. Jangan takut gagal

Pepatah mengatakan kegagalan adalah keberhasilan yang tertunda. Adalah hal yang biasa bahwa tidak semua usaha pasti berhasil apalagi dalam waktu cepat dan singkat, lebih-lebih dalam lobby. Lobbying dilakukan untuk membuat atau mengubah pihak atau orang yang semula tidak suka menjadi suka, yang semula menolak menjadi menerima dan dan yang menentang menjadi mendukung. Dengan demikian maka ada kalanya memang sulit merubah sikap tersebut, apalagi kalau sikap semula yang ditunjukan keras.

Dalam keadaan tetentu merupakan hal yang biasa apabila orang cenderung menjaga gengsi, sehingga tidak perlu mudah mengalah kmeskipun dalam akal dan hatinya mengakuinya. Oleh karena itu maka dukungan yang diharapkan tidak selalu bisa diperoleh berulangkali.Dengan demikian maka pelobby tidak boleh takut gagal, dia harus memiliki optimisme, telaten, sabar, gigih dan fleksibel.

Ketakutan akan gagal, membuat orang menjadi mudah cemas,kurang percaya diri dan kemudian mudah gugup sehingga sangat mengganggu penampilannya. Kalau sudah demikian maka justru akan merusak lobbying yang dibangunnya, sehingga akan menggagalkan lobby yang dilakukan. Kalaupun pada akhirnya ternyata gagal, tidak boleh membuat pelobby frustasi Karena kegiatan lain atau masalah lain akan selalu muncul dan lobbying kembali akan harus dilakukannya.

KEPEMIMPINAN

A. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama (Panji Anogara, Page 23).

Apakah arti kepemimpinan? Menurut sejarah, masa "kepemimpinan" muncul pada abad 18. Ada beberapa pengertian kepemimpinan, antara lain:

1. *Kepemimpinan* adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum, Weschler and Nassarik, 1961, 24).
2. *Kepemimpinan* adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Shared Goal, Hemhiel & Coons, 1957, 7).
3. *Kepemimpinan* adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling, 1984, 46).
4. *Kepemimpinan* adalah kemampuan seni atau tehnik untuk membuat sebuah kelompok atau orang mengikuti dan menaati segala keinginannya.
5. *Kepemimpinan* adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan

dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan (Jacobs & Jacques, 1990, 281).

Banyak definisi kepemimpinan yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik individu maupun masyarakat. Dalam kasus ini, dengan sengaja mempengaruhi dari orang ke orang lain dalam susunan aktivitasnya dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. John C. Maxwell mengatakan bahwa inti kepemimpinan adalah mempengaruhi atau mendapatkan pengikut.

B. Model dan Watak Pemimpin

Suatu model kepemimpinan memiliki ciri dan karakter masing-masing. Hal ini tak lepas dari unsur-unsur yang meletar belakangi lahirnya seorang pemimpin dalam suatu kelompok atau organisasi, diantara unsur-unsur tersebut adalah :

1. Kecakapan seorang pemimpin
2. Wibawa
3. Keturunan
4. Kekuasaan
5. Kemampuan berkomunikasi
6. Kekayaan
7. Dan lain-lain.

Adapun macam-macam karakteristik dan model kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. **Karismatik** yaitu pemimpin yang mempunyai daya tarik dan wibawa alamiyah yang sangat tinggi, bias dimiliki oleh orang-orang yang alim dan sholeh.
2. **Otokratik** yaitu pemimpin yang tidak dapat mendengarkan kritik, pendapat atau saran dari orang lain, atau mempunyai cirri-ciri : menganggap organisasi milik pribadi, bawahan sebagai alat, tidak mau menerima kritik dan saran, pendekatan bersifat paksaan dan punitive (menghukum)
3. **Otoriter** yaitu kepemimpinan bersifat sewenang-wenang, jalur koordinasi hanya berlangsung satu arah yaitu dari atas

kebawah. Segala hal yang berkaitan dengan kebijakan hanya ditangani seorang pimpinan. Bawahan tidak berhak mengajukan usul dan saran. Mereka hanya wajib menjalankan apa yang telah ditentukan oleh seorang pmimpin. Tipe ini mempunyai kelemahan apabila sang pemimpin menemui jalan buntu dalam pencarian sebuah solusi permasalahan organisasi maka organisasi mengalami stagnasi (kemandekan/ kefakuman) dan cenderung cepat mengalami konflik.

4. **Bebas (Liberal)** yaitu tipe kepemimpinan dimana seorang pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk mengutarakan pendapat sekaligus mengatur bagaimana pendapatnya bisa dijalankan bersama, dalam tipe ini koordinasi berlangsung dua arah namun biasanya bawahan lebih dominant dalam pengambilan keputusan, sehingga seorang pemimpin terkesan hanya sebagai symbol, jadi anggota memiliki kemampuan yang dominant.
5. **Demokratis** yaitu tipe pemimpin yang mengedepankan musyawarah dan kesepakatan anggota menjadi akar dalam perjalanan organisasi, dalam tipe ini semua yang menjadi permasalahan kelompok dipecahkan dalam sebuah permusyawaratan anggota. Pemimpin menjadi fasilitator dan yang menjadi kebijakan adalah kata mufakat.

C. Kepemimpinan Yang Ideal

Sebagai seorang muslim sudah, sudah selayaknya kembali bercermin kepada sifat-sifat Rosulullah SAW, yaitu:

1. Shidiq : Benar dalam keyakinan, ucapan dan tindakan
2. Amanah : Terpercaya dalam keyakinan, ucapan dan tindakan
3. Tabligh: Penyampaian, ideology organisasi, ide pribadi maupun dari orang lain
4. Fathonah : Cerdas dan peka atau cepat tanggap terhadap problem

Fungsi pemimpin yaitu pelopor dan penanggung jawab, planner, sebagai wujud seorang bapak dan ibu atau orang tua serta symbol of group, contoh dan pendukung konsepsi,

pengarah dan penggerak, wakil dari anggota dan pengembang imajinasi. oleh karena itu, seorang pemimpin idealnya memiliki karakter serta pendirian sebagi berikut :

1. Berkhidmat kepada Allah dan organisasi
2. Adil, setia dan ikhlas berkorban serta pantang menyerah
3. Penuh energi dan inisiatif serta gemar beraktifitas
4. Tidak emosional, simpatik, sopan dan fleksibel
5. Cakap, banyak akal, terampil, komunikatif dan terbuka
6. Mengindahkan pendapat umum
7. Tidak mudah menunda pekerjaan dan selalu siap mental untuk jatuh dan tumbuh
8. Taqwa kepada Allah SWT

Menurut *Dr. Roeslan Abdulgani* seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dalam 3 hal dari orang-orang yang dipimpinnya :

1. Kelebihan dalam bidang ratio.
   Artinya seseorang pemimpin harus memiliki pengetahuan tentang tujuan dan asas organisasi yang dipimpinnya. Memiliki pengetahuan tentang cara-cara untuk menjalankan organisasi secara efisien. Dan dapat memberikan keyakinan kepada orang-orang yang dipimpin ke arah berhasilnya tujuan.
2. Kelebihan dalam bidang rohaniah.
   Artinya seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat yang memancarkan keluhuran budi, ketinggian moral, dan kesederhanaan watak.
3. Kelebihan dalam bidang lahiriah/jasmaniah.
   Artinya dengan kelebihan ketahanan jasmaniah ini seorang pemimpin akan mampu memberikan contoh semangat dan prestasi kerja sehari–hari yang baik terutama ditujukan kepada orang–orang yang dipimpinnya.

Di samping itu, aeorang pemimpin harus berwawasan luas serta berpandangan jauh ke depan dengan memiliki beberapa kepribadian berikut :

1. Visioner: Punyai tujuan pasti dan jelas serta tahu kemana akan membawa para pengikutnya. Tujuan Hidup Anda adalah Poros Hidup Anda. Andy Stanley dalam bukunya Visioneering, melihat pemimpin yang punya visi dan arah yang jelas, kemungkinan berhasil/sukses lebih besar daripada mereka yang hanya menjalankan sebuah kepemimpinan.
2. Sukses Bersama: Membawa sebanyak mungkin pengikutnya untuk sukses bersamanya. Pemimpin sejati bukanlah mencari sukses atau keuntungan hanya bag) dirinya sendiri, namun ia tidak kuatir dan takut serta malah terbuka untuk mendorong orang-orang yang dipimpin bersama-sama dirinya meraih kesuksesan bersama.
3. Mau Terus Menerus Belajar dan Diajar (Teachable and Learn continuous): Banyak hal yang harus dipela ari oleh seorang pemimpin jika ia mau terus survive sebagai pemimpin dan dihargai oleh para pengikutnya. Punya hati yang mau diajar baik oleh pemimpin lain ataupun bawahan dan belajar dari pengalaman-diri dan orang-orang lain adalah penting bagi seorang Pemimpin. Memperlengkapi diri dengan buku-buku bermutu dan bacaan/bahan yang positif juga bergaul akrab dengan para Pemimpin akan mendorong Skill kepemimpinan akan meningkat.
4. Mempersiapkan Calon-calon Pemimpin Masa depan: Pemimpin Sejati bukanlah orang yang hanya menikmati dan melaksanakan kepemimpinannya seorang diri bagi generasi atau saat dia memimpin saja. Namun, lebih dari itu, dia adalah seorang yang visioner yang mempersiapkan pemimpin berikutnya untuk regenerasi di masa depan. Pemimpin yang mempersiapkan pemimpin berikutnya barulah dapat disebut seorang Pemimpin Sejati. Di bidang apapun dalam berbagai aspek kehidupan ini, seorang Pemimpin sejati pasti dikatakan Sukses jika ia mampu menelorkan para pemimpin muda lainnya.

KEORGANISASIAN

A. Pengertian, Fungsi dan Manfaat Organisasi

Dari sisi Epistimologi, keorganisasian berasal dari kata ‘Organisasian’ (Indonesia), Organisatie (Belanda) atau organization (Inggris) yang dapat diartikan sebagai susunan yang teratur, suatu badan.

Sementara dari sisi terminologi, definisi organisasi dapat diartikan sebagai berikut :

1. Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang diberi peran tertentu dalam sistem kerja, pembagian kerja, dan pembagian tugas itu dibagi menjadi perincian tugas yang kemudian digabung dalam bentuk hasil.
2. Organisasi adalah penegasan dan penentuan berbagai kewajiban kepada sekelompok orang serta pemeliharaan hubungan dari berbagai aktivitas yang dikelompokkan.
3. Organisasi adalah sekelompok orang yang sedang bekerja sama kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan seseorang.

Bertolak dari beberapa definisi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya ada tiga faktor penentu dalam suatu organisasi: Pertama, adanya sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Kedua, adanya proses pembagian kerja. Dan ketiga, adanya sistem sosial. Dari sedikit uraian diatas kita paling tidak mempunya gambaran setelah kita berorganisasi lalu mengapa manusia harus berorganisasi, untuk mengetahui hal itu maka perlu mengetahui fungsi organisasi dalam kehidupan kita sebagai elemenmasyarakat.

Secara ringkas fungsi organisasi ada 2: yaitu sebagai sarana komunikasi antar manusi (human relation) serta sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Adapun tujuan organisasi kemasyarakatan adalah sesuai dangan tujuannya masing-masing.

Dalam mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD'45, wadah persatuan Negara RI bab III pasal 5,6 dan 7 berisi tentang hak dan kewajiban organisasi kemasyarakatan berfungsi :

5. Sebagai wadah penyalur kegiatan sesuai dengan kepentingannya
6. Wadah pengembangan dan pembinaan anggotanya dengan berusaha mewujudkan tujuan nasional.
7. Wadah peran serta dalam mensukseskan pembangunan
8. Sarana penyalur aspirasi anggota dan sebagai sarana komunikasi sosial timbal balik anggota dan antar ormas dengan organisasi kekuatan politik badan perwakilan rakyat pemerintah.

B. Visi Misi dan Strategi Organisasi

Menurut Wibisono (2006, p. 43), visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan. Atau dapat dikatakan bahwa visi merupakan pernyataan *want to be* (apa yg ingin dicapai) dari organisasi atau perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Kotler yang dikutip oleh Nawawi (2000:122), Visi adalah pernyataan tentang tujuan organisasi yang diekspresikan dalam kepentingan , kebutuhan dan nilai-nilai yang diperoleh serta aspirasi dan cita-cita masa depan. Visi yang efektif antara lain harus memiliki karakteristik seperti antara lain; *Imagible* (dapat di bayangkan), *Desirable* (menarik), *Feasible* (realities dan dapat dicapai), *Focused* (jelas), *Flexible* (aspiratif dan responsif terhadap perubahan lingkungan) dan *Communicable* (mudah dipahami).

Adapun pengertian Misi (mission) adalah apa sebabnya kita ada (*why we exist / what we believe we can do*). Menurut Drucker (2000:87), Pada dasarnya misi merupakan alasan mendasar eksistensi suatu organisasi. Sedangkan Menurut Wheelen sebagaimana dikutip oleh Wibisono (2006, p. 46-47) Misi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan tujuan atau alasan eksistensi organisasi yang memuat apa yang disediakan oleh perusahaan/organisasi kepada masyarakat. Pernyataan misi

merupakan sebuah kompas yang membantu untuk menemukan arah dan menunjukkan jalan yang tepat dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Tujuan dari pernyataan misi adalah mengkomunikasikan kepada stakeholder, di dalam maupun luar organisasi, tentang alasan pendirian organisasi dan ke arah mana organisasi kan menuju. Oleh karena itu, rangkaian kalimat dalam misi sebaiknya dinyatakan dalam satu bahasa dan komitmen yang dapat dimengerti dan dirasakan relevansinya oleh semua pihak yang terkait.

Langkah penyusunan misi yang umum dilakukan oleh organisasi atau perusahaan adalah dengan mengikuti tahap-tahap berikut ini:

1. Melakukan proses brainstorming dengan mensejajarkan beberapa kata yang menggambarkan organisasi
2. Penyusunan prioritas dan pemfokusan pada kata-kata yang paling penting
3. Mengkombinasikan kata-kata yang telah dipilih menjadi kalimat atau paragraf yang menggambarkan misi perusahaan
4. Mengedit kata-kata sampai terdengar benar atau sampai setiap orang kelelahan untuk adu argumentasi berkaitan dengan kata atau fase favorit mereka.

Untuk menjamin bahwa misi yang telah dicanangkan merupakan sebuah misi yang bagus, misi tersebut harus:

1. Cukup luas untuk dapat diterapkan selama beberapa tahun sejak saat ditetapkan
2. Cukup spesifik untuk mengkomunikasikan arah
3. Fokus pada kompetensi atau kemampuan yang dimiliki perusahaan
4. Bebas dari jargon dan kata-kata yang tidak bermakna.

Adapun pengertian dari Strategi adalah proses untuk menentukan arah yang harus dituju oleh perusahaan/ organisasi agar misinya tercapai dan sebagai daya dorong yang akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan di masa depan.

Setelah visi dirumuskan maka seluruh strategi perusahaan harus mengacu pada visi tersebut dan tidak boleh dibalik, strategi dulu yang disusun duluan baru visi belakangan. Sebab hal ini di khawatirkan strategi tidak akan efektif karena komitmen dan arah tujuan seluruh orang dalam berorganisasi berbeda dan terkotak-kotak dalam functional structure. Dalam mengkomunikasikan visi peran leadership sangat menentukan.

Menurut Davidson (1995:75), peran leadership dalam mengkomunikasikan visi dapat melalui :

1. Education (menumbuhkan pemahaman terhadap visi).
2. Authentication (menumbuhkan keyakinan kepada semua pihak bahwa "kata sesuai dengan perbuatan").
3. Motivation (menumbuhkan kemauan dari dalam diri pegawai –*self motivated workforce*– untuk berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan).

Davidson (1995:76) menambahkan ada 7 elemen kunci yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektifitas komunikasi visi (effective communication of vision) antara lain:

1. Simplicity (visi sebaiknya dituliskan secara sederhana sehingga mudah dikomunikasikan kepada semua orang baik secara internal maupun eksternal perusahaan).
2. Metaphor, analogy and example (visi dapat secara sederhana dituliskan melalui kata-kata yang bersifat kiasan, analogi dan contoh agar visi dapat lebih mudah dikomunikasikan).
3. Multiple forum (mengkomunikasikan visi dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain dapat melalui rapat besar, memo, surat kabar, poster dan pembicaraan informal lainnya).
4. Repetition (visi akan dapat meresap dan dipahami secara mendalam biasanya setelah para pegawai mendengar visi tersebut berkali-kali).
5. Leadership by example (mengkomunikasikan visi akan lebih efektif jika dilakukan dengan adanya kesamaan antara perkataan dan perilaku atasan).

6. Explanation of seeming inconsistencies (jika ternyata terdapat inkonsistensi seperti pada butir 5, maka manajemen harus segera memberikan penjelasan kepada seluruh pegawai secara sederhana dan jujur untuk menghindari berkurangnya kepercayaan pegawai pada manajemen).
7. Give and take (mengkomunikasikan visi akan lebih efektif apabila penyampaiannya dilakukan dua arah).

C. Administrasi

Administrasi merupakan cakupan dari istilah menata berasal dari bahasa Sansekerta " Tatha " atau bahasa Jawa " tata/nata" yang mengandung arti memimpin, mengurus, mengelola, mengatur, menertibkan, membuat kebijakan, merencanakan, memutuskan, mengarahkan, mamadukan, mengawasi, menyempurnakan dan lain-lain. Administrasi adalah penataan kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama unjtuk mencapai tujuan tertentu. Istilah administrasi juga berasal dari kata latin *administrare* yang berarti membantu, melayani dan memenuhi. Administrasi merupakan rangkaian kegiatan penataan sebagai usaha kerjasama dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Administrasi tidak hanya sekedar pekerjaan membuat, mengirim dan menyimpang surat-surat saja tetapi lebih dari itu meliputi segenap proses penyelenggaraan, penataan dan penyusunan pekerjaan-pekerjaan pokok suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Administrasi secara sempit mencakup: Surat menyurat. Pengarsipan (penyimpangan), Perencanaan kegiatan dan evaluasi (proposal dan LPJ), Pelaporan, Inventarisasi, Notulensi serta Data-data statistik organisasi. Adapun administrasi secara luas mencakup: Organisasi, Manajemen, Komunikasi, Keanggotaan, Keuangan, Inventarisasi dan Tata usaha serta Humas. Bila berbicara mengenai "organiasasi" dan " management" maka kita tidak lepas diri satu topik lain yang sangat erat kaitannya yaitu yang disenbut dengan "administrasi". Ketiganya hanya dapat

dibedakan secara akademis tapi secara praktis sukar dipisahkan karena saling mengisi dan saling melengkapi dan saling mencakup. Hal itu diungkapkan oleh Dwight Waldo sebagai berikut :

> "Organisasi kita ibaratkan sebagai anatomi daripada administrasi sedangkan management sebagai physiologinya. Organisasi menunjukkan struktur daripada administrasi sedangkan menagement menunjukkan fungsinya. Keduanya saling bergantung tak dapat dipisahkan satu daripada yang lain sebagaimana halnya anatomi dan physiologi daripada setiap organisme hidup, adalah saling bergantungan dan tak dapat dipisahkan satu dari yang lain dalam satu ikatan yang jalin menjalin."

DAFTAR PUSTAKA

Anam, Choirul, *Pemikiran KH. Achmad Siddiq,* Jakarta: PT. Duta Aksara Mulia, 2010

FKI LIM, *Gerbang Pesantren*, *Pengantar Memahami Ajaran Ahlussunnah wal Jama'ah,* cet. 2, Kediri: Litbang Lembaga Ittihadul Muballigin PP. Lirboyo, 2010

Muhtar, Masyhudi dkk., *Aswaja An-Nahdliyah,* cet. 3, Surabaya: Khalista, 2010

Nasir, Sahilun A. *Pemikiran Kalam (Teologi Islam), Sejarah, Ajaran, dan Perkembangannya,* cet. 1, Jakarta: Rajawali Press, 2010

Panduan Pelantikan dan muker MWCNU Kecamatan Bangsri periode 2009-2014, Bangsri: PMWCNU, 2009

PP. IPNU, *Diaspora Pemikiran Pelajar NU untuk NKRI,* Jakarta: PP. IPNU, 2014

PP. IPNU, *Pedoman Kaderisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama*, Jakarta: PP. IPNU, 2014

PP. IPNU, *Peraturan Organisasi dan Pedoman Admiistrasi Peraturan Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama*, Jakarta: PP. IPNU, 2012

PP. IPPNU, *Hasil-Hasil Keputusan Kongres XVI Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama,* Jakarta: PP. IPPNU, 2012

PP. IPPNU, *Pedoman Pengkaderan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama,* Jakarta: PP. IPPNU, 2012

PP. IPPNU, *Petunjuk Pelaksanaan dan Administrasi, Citra Diri dan Pola Dasar Perjuangan Organisasi Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama,* Jakarta: PP. IPPNU, 2012

Shomad, Muhyiddin Abdus, *Fiqh Tradisionalis, Jawaban Pelbagai Persoalan Keagamaan Sehari-hari,* Cet. 5, Malang: Pustaka Bayan, 2006,

Tim penyusun STAIN Kudus, *Islam Agama Rahmatan Lil Alamin,* Kudus: STAIN, 2013

Tim Kodifikasi LBM PPL, *Dalil-dalil Aqidah dan Amaliah Nahdliyyah,* cet. 3, Kediri: PP. Lirboyo, 2011

Ulum, Amirul, dkk., *The Founding Fathers of Nahdlotoel Oelama',* cet. 1, Surabaya : Bina Aswaja, 2014